

**ELABORASI SPIRITUAL LEARNING ORGANIZATION : STRATEGI  
PENGEMBANGAN ORGANISASI BERDASARKAN PERSPEKTIF  
ISLAM STUDI KASUS PADA PT SANDANG ASIA MAJU ABADI  
SEMARANG**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**Fadhlurrahman**

**Nim: 30401900107**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG FAKULTAS  
EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG 2023**

# SKRIPSI

ELABORASI SPIRITUAL LEARNING ORGANIZATION : STRATEGI  
PENGEMBANGAN ORGANISASI BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM STUDI  
KASUS PADA PT SANDANG ASIA MAJU ABADI SEMARANG

Disusun oleh :

Fadhlurrahman

NIM : 30401900107

Telah di pertahankan di depan penguji

Pada tanggal 12 Januari 2023

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan



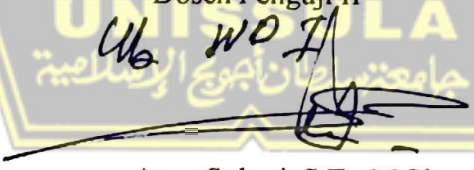
Drs. Bomber Joko Setyo Utomo, M  
NIK.220485010

Dosen Penguji I



Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd., M.M  
NIK.1029087902


Dosen Penguji II



Agus Sobari, S.E., M.Si  
NIK.0610126302

Laporan Magang MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 08 Februari 2023

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M  
NIK. 210416055

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadhlurrahman  
Nim : 30401900107  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“ELABORASI SPIRITUAL LEARNING ORGANIZATION: STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM STUDI KASUS PADA PT SANDANG ASIA MAJU ABADI SEMARANG”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 6 Maret 2023

Yang menyatakan,



**FADHLURRAHMAN**

**NIM: 30401900107**

## ABSTRAK

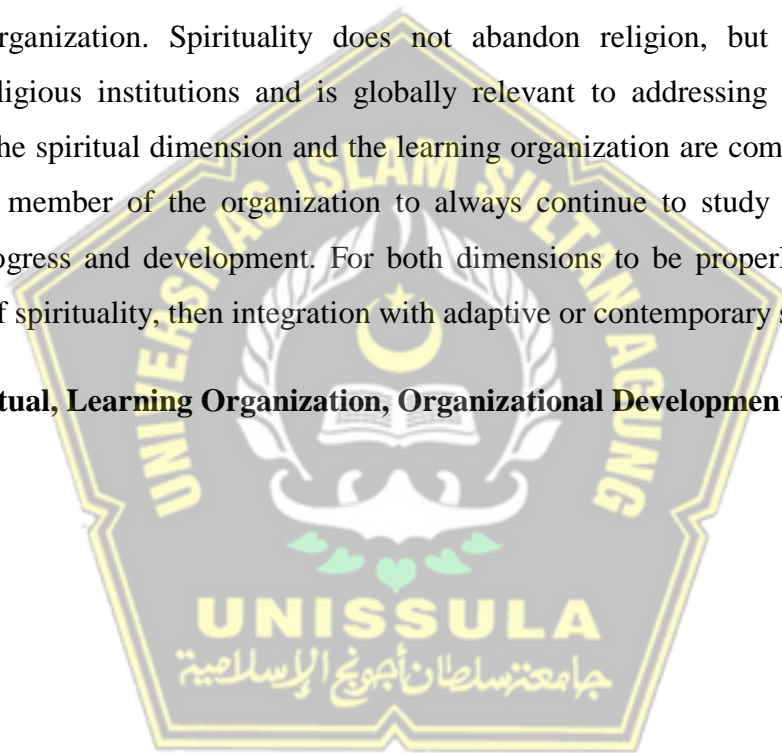
Penelitian ini bertujuan untuk memberikan suatu pengembangan yang dimulai dari kinerja karyawan hingga kinerja organisasi. Pengembangan SDM ini sangat penting karena perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat memaksa organisasi melakukan pengembangan agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan ekspektasi dari perusahaan tersebut. Kata organisasi dalam islam diambil dari kata Al Shaff yang artinya barisan dan kata Al Ummah yang artinya umat. Dari uraian tersebut dapat ditarik sebuah makna yaitu organisasi diibaratkan seperti suatu barisan yang teratur yang terdiri dari susunan banyak orang yang berada di jalan perjuangan menuju Allah. Learning organization adalah suatu budaya yang sengaja ditanamkan dan menjadi nilai yang hidup di organisasi sebagai media pembelajaran bagi seluruh organisasi. spiritualitas tidak meninggalkan agama, namun melampaui batas-batas institusi keagamaan dan relevan secara global untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi di sekitar kita. Ketika dimensi spiritual dan dimensi learning organization digabungkan akan memberikan suatu pengajaran kepada setiap anggota organisasi untuk selalu terus belajar dan menuntut ilmu demi kemajuan dan perkembangan organisasi. Agar kedua dimensi tersebut dapat diimplementasikan dengan baik, dibutuhkan semangat spiritualitas, kemudian diintegrasikan dengan keilmuan yang adaptif atau kontemporer.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Kinerja Organisasi, Pengembangan Organisasi

## ABSTRACT

This research aims to provide a development that starts from employee performance to organizational performance. The expansion of human resources is essential because of the rapid changes in environment and technology forcing the organization to develop so that employees can work within the company's expectations. The word organization in Islam is derived from the word al shaff which means march and the word al ummah which means people. From this description an organization can be drawn to mean something, it is likened to an orderly march of people on the road to god on the road to battle. The learning organization is a culture that is intentionally fostered and has become a vibrant value in the organization as a learning medium for the entire organization. Spirituality does not abandon religion, but it transcends the boundaries of religious institutions and is globally relevant to addressing the problems that surround us. As the spiritual dimension and the learning organization are combined will provide teaching to each member of the organization to always continue to study and study for the organization's progress and development. For both dimensions to be properly implemented, it requires a spirit of spirituality, then integration with adaptive or contemporary science.

**Keywords: Spiritual, Learning Organization, Organizational Development**



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan laporan magang MBKM yang berjudul “Elaborasi Spiritual Learning Organizaion: Strategi Pengembangan Organisasi Berdasarkan Perspektif Islam Studi Kasus Pada PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang”. Pembuatan laporan magang MBKM ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

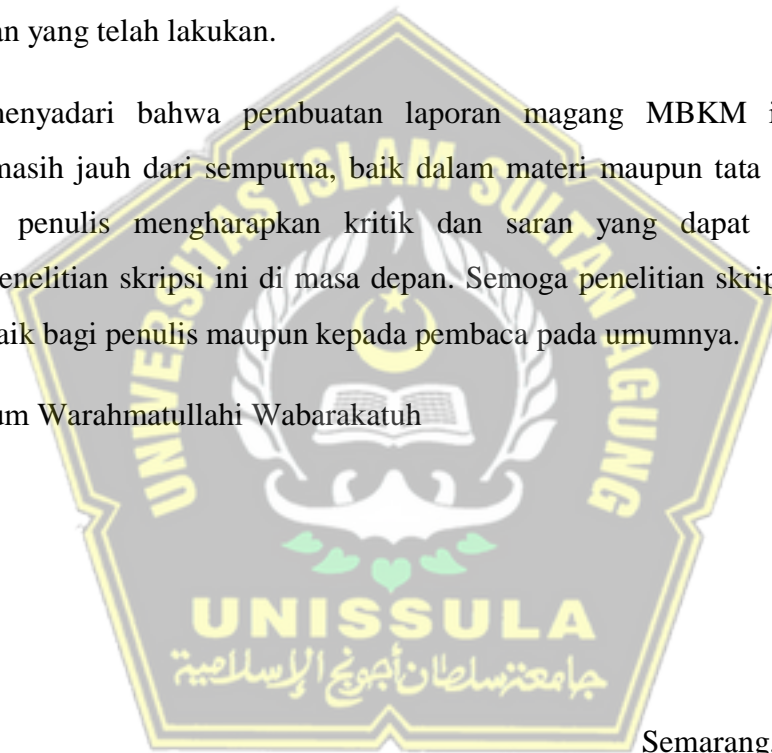
Dalam penyelesaian pembuatan laporan magang MBKM ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Bapak Drs. Bomber Joko Setyo Utomo, MM selaku Dosen Pembimbing, Bapak H. Deddy Mulyadi selaku General Manager dan Bapak Sajiman selaku Dosen Supervisor yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta saran dalam penulisan Laporan Kegiatan Magang ini.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E, M.M. selaku Kepala Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada penulis.
5. Seluruh Staf Karyawan dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan arahan dalam penyusunan Laporan Kegiatan Magang ini.
6. Orang Tua dan keluarga Penulis, Bapak Zarkasyi, SE, Ibu Cut Nursani, dan adik saya Cut Nelly Tuffahayati dan Fairuz Izdihar Qurunulbahri atas curahan dan kasih sayang, do'a dan motivasi yang tidak ternilai harganya bagi penulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi keluarga dalam lindungan-Nya.

7. Teman terdekat Tempong, Deprong, Nandy dan Kur yang selalu memberikan dukungan dan motivasi yang telah diberikan dalam penyelesaian laporan ini.
8. Seluruh pegawai dan karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang yang telah memberikan penulis kesempatan untuk bergabung dan belajar selama proses magang MBKM.
9. Rekan-rekan seperjuangan kelas “EC Manajemen 19” yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan laporan ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
10. Kepada seluruh pihak dan teman-teman penulis lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah SWT selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas segala kebaikan yang telah lakukan.

Penulis menyadari bahwa pembuatan laporan magang MBKM ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun guna penyempurnaan penelitian skripsi ini di masa depan. Semoga penelitian skripsi ini memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun kepada pembaca pada umumnya.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Semarang, 4 November 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fadhlurrahman', written in a cursive style.

Fadhlurrahman

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Sistematika Laporan.....	7
BAB II.....	10
2.1 Profil Organisasi.....	10
2.1.1. Gambaran Umum Organisasi.....	10
2.1.2. Visi dan Misi Organisasi.....	11
2.1.3. Struktur Organisasi .....	12
2.1.4. Kinerja Perusahaan .....	17
2.1.5. Departemen Produksi.....	17
2.1.6. Manajemen Industri .....	18
2.2 Aktivitas Magang .....	19
BAB III .....	21
3.1. Volume produksi yang tidak mencapai target.....	21
BAB IV .....	24
4.1. Kinerja Organisasi.....	25
4.2. Pengembangan Organisasi .....	27
4.3. Strategi Pengembangan Organisasi .....	30
4.3.1. Core Values in Islamic Spirituality Concept .....	30
4.3.2. Learning Organization.....	36
BAB V .....	39
5.1. Metode Pengumpulan Data .....	39
5.2. Analisis Data .....	42
BAB VI.....	44
6.1. Analisis Permasalahan.....	44



6.2. Pembahasan.....	46
6.2.1. Kinerja Organisasi .....	46
6.2.2. Pengembangan Organisasi .....	48
6.2.3. Strategi Pengembangan Organisasi.....	50
BAB VII.....	54
7.1. Kesimpulan.....	55
7.2. Rekomendasi .....	55
BAB VIII .....	57
8.1. Hal Positif dari Perkuliahan yang Bermanfaat terhadap Pekerjaan Selama Magang.....	57
8.2. Manfaat Magang terhadap Pengembangan Soft-Skill Mahasiswa.....	57
8.3. Manfaat Magang terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif Mahasiswa .....	58
8.4. Kunci Sukses bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang.....	58
8.5. Rencana Pengembangan Diri, Karir dan Pendidikan Mahasiswa .....	58
DAFTAR PUSTAKA .....	59
LAMPIRAN.....	62



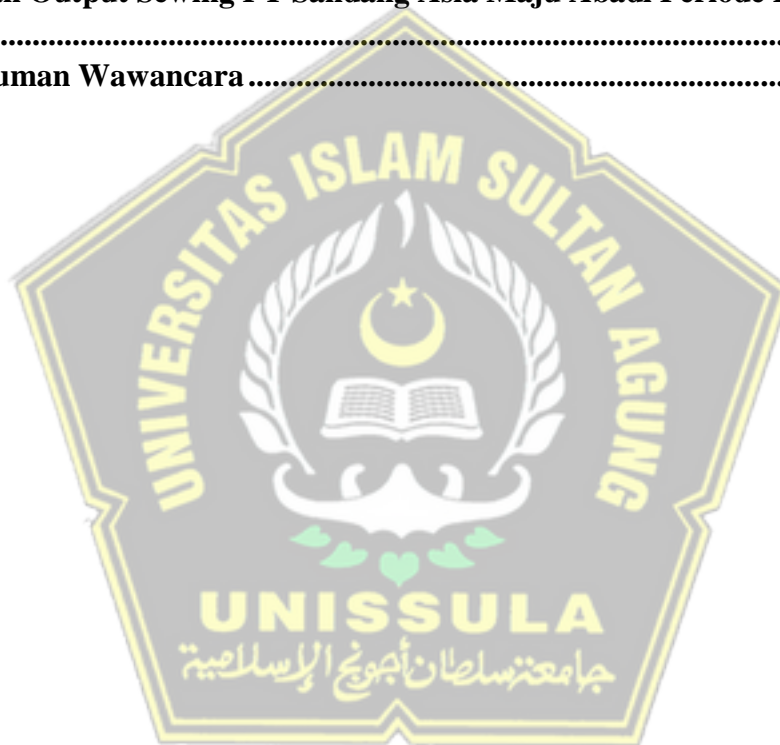
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi PT Sandang Asia Maju Abadi.....	12
Gambar 2 Bagian Cutting .....	42
Gambar 3 Bagian Laundry .....	42
Gambar 4 McKinsey&Company .....	47
Gambar 5 Organizing for the future: Nine keys to becoming a future-ready company .....	49



## DAFTAR TABEL

Table 1 Departemen dan Tanggung jawab PT Sandang Asia Maju Abadi .....	16
Table 2 Penjualan Ekspor .....	17
Table 3 Penjualan Lokal.....	17
Table 4 Jam kerja magang PT Sandang Asia Maju Abadi.....	19
Table 5 Data Output Sewing PT Sandang Asia Maju Abadi.....	23
Table 6 Rekap Data Absensi PT Sandang Asia (April 2020-Desember 2021).....	24
Table 7 Karakteristik Responden.....	40
Table 8 Penjualan Ekspor .....	48
Table 9 Penjualan Lokal.....	48
Table 10 Laporan Output Sewing PT Sandang Asia Maju Abadi Periode Desember 2021- Februari 2022 .....	93
Table 11 Rangkuman Wawancara.....	94



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi adalah wadah dimana banyak orang berinteraksi satu sama lain karena tujuan dan keinginan relatif sama. Maka dari itu, organisasi adalah entitas sosial yang terdiri dari sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain dalam pola tertentu sehingga setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab yang sesuai. Sebagai satu kesatuan, ia memiliki tujuan khusus dan batasan yang jelas untuk dapat membedakan dirinya dengan jelas dari lingkungannya. Menurut (Hasibuan, 2013:24) Organisasi adalah sebuah sistem yang bersifat formal, terstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok individu yang berkerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Tujuan dan visi organisasi yang baik memiliki dimensi sekuler dan spiritual. Iman, ilmu dan amal harus sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Nilai-nilai Islam harus bisa dikembangkan menjadi budaya organisas nilai, nilai tersebut adalah: Ibadah, Profesional, Kualitas, Prestasi, Perbaikan (Mukhtarom, 1996).

Pengembangan organisasi atau biasa dikenal dengan istilah Organizational Development (OD) ini memiliki tujuan yaitu untuk mengaktifkan organisasi agar memiliki respon yang baik dan dapat beradaptasi dengan perubahan pasar dan kemajuan teknologi. Menurut Doha (2016) pengembangan organisasi merupakan sebuah proses yang berkesinambungan secara terus-menerus yang dilakukan untuk melakukan usaha-usaha perbaikan atas berbagai kegagalan dan kesalahan, juga untuk memenuhi berbagai harapan-harapan yang diinginkan, serta bagian dari cara untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas yang telah dimiliki sebelumnya, dengan mempertahankan nilai-nilai dasar dan utama yang terkandung di dalam budaya organisasi. Sedangkan menurut Werner & De Simone dalam (Kaswan, 2018:82), definisi dari pengembangan organisasi ialah pengaplikasian pengetahuan ilmu perilaku yang meliputi keseluruhan sistem pengembangan, perbaikan atau peningkatan, dan penguatan yang telah disusun terhadap strategi, struktur, dan proses yang membawa keberhasilan suatu organisasi.

Sumber daya manusia atau human resources adalah “*the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals*” (Werther and Davis, 1996:596). Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut secara efektif dan efisien (Mathis and Jackson, 2006). Jadi, Sumber daya manusia ini dilihat bukan hanya sebagai asset utama, akan tetapi asset yang sangat berharga yang dapat dikembangkan. Mengingat Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar, oleh karena itu dibutuhkan semacam pengembangan atau pengelolaan SDM secara terstruktur di negara kita. Menurut (Harrish and Desimone, 1998:2) pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para karyawannya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi perlu disusun secara terstruktur, sebab pengembangan sumber daya manusia ini sangat menentukan eksistensi perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang panjang. Adapun pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong, Michael: 2004).

Pengembangan SDM ini sangat penting karena perubahan lingkungan yang sangat cepat memaksa perusahaan melakukan pengembangan agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan ekspektasi dari perusahaan tersebut. Karena menurut (Wijaya, 2007) sebuah organisasi harus mengalami perubahan, demi untuk ketercapaian tujuan organisasi dan juga untuk mempertahankan eksistensi dari organisasi itu sendiri. Dan yang terpenting perubahan yang terjadi pada organisasi bukan semata untuk kepentingan organisasi, justru yang lebih penting adalah manusia yang ada dalam organisasi. Saat ini seluruh perusahaan sedang menghadapi era *Vuca*. Era *VUCA* atau *volatile, uncertain, complex, dan ambiguous* merupakan era yang bergerak begitu cepat dan penuh dengan ketidakpastian. According to (Nathan Bennett, 2014) Situasi Volatile dapat didefinisikan sebagai situasi yang tidak stabil atau tidak dapat diprediksi; itu tidak selalu menyiratkan struktur yang rumit, ketidaktahuan yang parah atau keraguan tentang hasil yang dapat

dihasilkan oleh peristiwa penting. Ketidakpastian adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan situasi yang ditandai dengan kurangnya pemahaman, bukan sebab dan akibat, tetapi apakah peristiwa tertentu cukup penting untuk menjadi penyebab penting atau tidak.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era VUCA terjadi sangat cepat. Termasuk juga sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Karena orang memainkan peran yang sangat penting dan strategis dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaiknya sumber daya manusia tidak lagi dilihat hanya sebagai objek namun merupakan asset yang penting. Sementara itu pada faktanya kinerja karyawan yang ada pada beberapa perusahaan masih kurang. Apabila dilihat secara lebih luas lagi, berdasarkan data pada tahun 2020 *World Bank* menyebutkan bahwa index SDM Indonesia sebesar 0,54% atau berada diperingkat 87 dari 157 negara. *Business world* menjelaskan bahwa peringkat daya saing SDM Indonesia berada diperingkat 45 dari 63 negara. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan (Sariyanthi, 2007). Hal ini yang menjadi pemicu bagi penulis untuk memberikan sebuah ide baru dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi saat ini. Karena dengan kualitas SDM yang baik dapat memberikan dampak yang besar bagi kemajuan suatu negara tersebut.

PT Sandang Asia Maju Abadi merupakan perusahaan Industri pakaian jadi yang menghasilkan produk denim terbaik untuk pria dan wanita dari segala usia. Industri pakaian adalah usaha yang memproduksi baju dan garmen yang dibuat dalam jumlah yang sangat besar berdasarkan pesanan pelanggan dengan kualitas yang telah ditentukan. Industri garmen salah satu industry yang penting di Indonesia, karena industri garmen merupakan sumber devisa negara terbesar setelah minyak dan gas. Tentunya untuk meningkatkan daya saing perusahaan garmen diperlukan persiapan personil yang memadai dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. PT Sandang Asia Maju Abadi sangat berkontribusi terhadap pertumbuhan industri pakaian jadi. Dari data yang sudah dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Tengah menunjukkan adanya peningkatan yang cukup positif pada nilai ekspor sektor industri pakaian dan aksesoris (bukan

rajutan). Apabila dilihat secara keseluruhan nilai ekspor Jawa Tengah pada bulan januari 2022 sebesar 1.051,54 juta US\$ atau meningkat sebesar 39,06% di banding dengan bulan januari 2021. Pada bulan januari 2022, nilai ekspor pada sektor pakaian dan aksesoris (bukan rajutan) menjadi yang tertinggi yaitu sebesar 236,92 juta US\$, yang artinya naik 47,20% dibanding bulan januari 2021 yang mencatat sebesar 160,95 juta US\$ atau naik sebesar 8,77 juta US\$.

Dalam industry pakaian atau garmen diperlukan manajemen proses produksi yang efektif dan efisien agar produk yang diproduksi sesuai dengan pesanan, target serta waktu yang telah ditentukan. Pengerjaan setiap komponen harus dilakukan secara terpisah, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang sangat teliti agar dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Maka pada industri garmen ini perlu didukung oleh sarana prasarana, sistem, prosedur, manajemen dan yang paling terpenting adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berkualitas ialah yang memiliki pengetahuan, keahlian serta pengalaman untuk ditempatkan pada posisi yang tepat sehingga apa yang menjadi cita-cita dan tujuan organisasi bisa tercapai (Ekowarni dan Andini, 2008).

Perusahaan memiliki kualifikasi khusus yang sudah ditentukan dalam menentukan efektivitas kerja pada para karyawannya yaitu meliputi aspek kuantitatif. Aspek kuantitatif merupakan aspek yang meliputi kemampuan mencapai target dan disiplin. Tentu saja, perusahaan memiliki tujuan tersendiri yaitu tingkat produktivitas yang di hasilkan oleh SDM meningkat, pencapaian dari kinerja perusahaan yang semakin membaik dan yang paling terpenting adalah adanya peningkatan nilai ekspor yang dihasilkan dari barang yang diproduksi yang berpengaruh terhadap roda perekonomian daerah. Adapun itu, diperlukan optimalisasi dari segi kemampuan dan persamaan persepsi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sebab, meningkatkan komunikasi termasuk dalam bagian dari pengembangan organisasi atau Organizational Development (OD), tujuannya yaitu untuk menyelaraskan semua karyawan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan secara bersama. Komunikasi yang jujur juga mengarah pada peningkatan pemahaman tentang perlunya perubahan dalam organisasi. Melihat pentingnya komunikasi pada organisasi, efektivitas komunikasi akan sangat menentukan

kesuksesan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Griffith, 2002).

Dalam proses produksi garmen tersebut terdapat beberapa permasalahan yang dapat dijadikan bahan evaluasi serta menemukan solusinya. Dalam hal ini produktivitas karyawan menjadi sorotan penting dalam jalannya proses produksi tersebut. Siagian (2003 :151) Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Berdasarkan data yang diperoleh pada bulan januari 2022 output yang dihasilkan pada bagian sewing adalah 295.065 pcs, sedangkan target yang ditentukan adalah sebanyak 311.472 pcs per bulan. Dan tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah. Permasalahan ini sangat berdampak terhadap jumlah produksi pakaian jadi, yang nantinya berimbas kepada jumlah ekspor dan pendapatan perusahaan. Karena apabila jumlah karyawan yang tidak hadir banyak, maka proses produksi memakan waktu yang lama. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan dalam bekerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun menurut Jones & Barlett (2004:67) mendefinisikan manajemen waktu sebagai kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan dan melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasan individu tersebut.

Jika masalah yang timbul tidak diselesaikan secara baik, kemungkinan masalah akan bertambah dan mempengaruhi keseluruhan sistem operasi bisnis. Sehingga diperlukan solusi yang tepat untuk permasalahan saat ini. Tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan agar visi yang telah ditentukan perusahaan dapat tercapai. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2004:74) perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap dari karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.



Pengembangan organisasi ini sangat penting karena perubahan dunia dan teknologi yang begitu cepat memaksa organisasi melakukan pengembangan agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan ekspektasi dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, organisasi dapat mengimplementasikan nilai-nilai *Spiritual* kepada karyawan. According to (Lopez, 2007) Spiritualitas telah dipelajari dalam psikologi positif dan didefinisikan sebagai pencarian "yang sakral", di mana "yang sakral" secara luas didefinisikan sebagai sesuatu yang dipisahkan dari yang biasa dan layak dihormati. Spiritualitas tidak hanya dapat dicari melalui agama-agama tradisional yang terorganisir, tetapi juga melalui gerakan-gerakan seperti teologi feminis dan spiritualitas ekologis (lihat Politik hijau). (Cynthia B. Dillard, 2000) berpendapat Spiritualitas juga digambarkan sebagai suatu proses dalam dua fase: yang pertama pada pertumbuhan batin, dan yang kedua pada manifestasi hasil ini setiap hari di dunia.

Sementara itu, agar nilai-nilai *Spiritual* dapat diaplikasikan perlu adanya pendekatan yang lain yaitu *Learning Organization*. *Learning Organization* merupakan organisasi yang dibentuk untuk dapat memindai informasi di lingkungannya, menciptakan informasi secara otomatis dan mengatur setiap individu untuk bisa mengubah setiap informasi menjadi pengetahuan dan mengoordinasikan pengetahuan antar individu untuk menghasilkan wawasan baru. *Learning Organization* atau organisasi pembelajaran sangat berperan dalam membekali organisasi untuk dapat memenangi persaingan berdasarkan pengetahuan. Menurut (Garvin, 1993) *Learning Organization* adalah "organisasi yang ahli dalam menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan, dan dalam memodifikasi perilakunya untuk mencerminkan pengetahuan dan wawasan baru". (Easterby-Smith, 1997) menjelaskan *learning organization* sebagai tipe ideal dari perusahaan yang berorientasi pada tindakan dan perubahan di mana pembelajaran dimaksimalkan.

Tujuan magang yang saya lakukan adalah merupakan bagian dari proses pembelajaran secara langsung di PT Sandang Asia Maju Abadi, Semarang. Serta untuk mendapatkan pengalaman secara langsung mengenai proses produksi pakaian jadi dari awal hingga pada proses ekspor. Dan juga menemukan berbagai permasalahan dan mencari sebuah solusi berdasarkan beberapa teori dan permasalahan tersebut. Tema dari

topik yang saya ambil berdasarkan teori-teori yang mencakup tentang pengembangan SDM dan pengembangan organisasi.

## **1.2 Sistematika Laporan**

Penulisan *report* magang ini terdiri dari beberapa bab dan sub bab yang masing-masing menjelaskan hal yang berbeda. Sistematika pelaporannya adalah sebagai berikut:

### **1.2.1 BAB 1 Pendahuluan**

Memaparkan secara umum tentang latar belakang dari topik yang akan dipilih serta kegiatan, permasalahan dari magang. Dan menguraikan terkait tujuan dari penulisan topik magang. Serta menjelaskan sistematika penyusunan laporan magang.

#### **a. Latar Belakang**

Uraian tentang alasan dan urgensi pemilihan topik yang dipilih sesuai dengan permasalahan dan kekhasan perusahaan akan diuraikan pada bab analisis serta tujuan pembelajaran yang dilaksanakan.

#### **b. Struktur Laporan**

Menjelaskan setiap bab yang ada pada business case report.

### **1.2.2 BAB 2 Profil Perusahaan dan Aktivitas Magang**

Jelaskan profil perusahaan penempatan (jika diizinkan) dan jelaskan aktivitas yang dilakukan siswa selama proses penempatan.

#### **a. Profil Organisasi**

Jika perusahaan mengizinkannya, subbab tentang profil organisasi penempatan akan disertakan. Sajikan profil organisasi sebagai isi yang dipilih.

#### **i. Gambaran Umum Organisasi**

Jelaskan & tunjukkan organisasi tempat magang berlangsung.

#### **ii. Visi-Misi Organisasi**

Sebutkan visi-misi organisasi pada tempat magang berlangsung.

#### **iii. Struktur Organisasi**

Menggambarkan struktur organisasi tempat magang.

**b. Kegiatan Magang**

Menguraikan seluruh aktivitas yang dilakukan selama magang.

**1.2.3 BAB 3 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang muncul dan pilih beberapa yang paling penting untuk ditangani

**1.2.4 BAB 4 Kajian Pustaka**

Menguraikan teori yang dapat digunakan untuk membahas masalah penting yang dipilih.

**1.2.5 BAB 5 Metode Pengumpulan dan Analisis Data**

Proses pengumpulan data dan informasi dari perusahaan yang berguna untuk mendukung validitas dalam analisis data.

**1.2.6 BAB 6 Analisis dan Pembahasan**

Menjelaskan ulang masalah penting yang menjadi topik utama pembahasan.

**1.2.7 BAB 7 Kesimpulan dan Rekomendasi**

Menjelaskan kesimpulan yang diambil dari analisis permasalahan yang ada. Selain rekomendasi perlunya perbaikan selama pelaksanaan prakerin, juga dikemukakan kekurangan dan keterbatasan yang masih ada dalam proses keikutsertaan mahasiswa dalam prakerin.

**a. Kesimpulan**

Menyimpulkan setiap pendapat tentang masalah yang analisis.

**b. Rekomendasi**

Rekomendasi dari apa yang perlu diperbaiki oleh perusahaan.

**1.2.8 BAB 8 Refleksi Diri**

Jelaskan hal-hal positif yang diterima dalam konferensi berguna untuk pekerjaan selama magang. Selain menjelaskan manfaat belajar bagi pengembangan soft skills yang diperoleh.



## **BAB II**

### **PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG**

#### **2.1 Profil Perusahaan**

##### **2.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT Sandang Asia Maju Abadi merupakan sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 1998 di Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. Perusahaan berlokasi di Wijayakusuma Industrial Park, Jalan Tugu Industri I/8, Desa Randugarut. Kecamatan Tugu Semarang bergerak di bidang produksi garmen dan aksesoris pakaian yang diproduksi dalam jumlah yang sangat besar berdasarkan pesanan pembeli dengan kualitas yang telah ditetapkan. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan garmen terbesar di Indonesia dengan skala ekspor ke 5 benua di dunia dengan fasilitas produksi modern.

PT Sandang Asia Maju Abadi dipimpin oleh tim manajemen yang handal yang terdiri dari para ahli lokal dan asing dengan pengalaman luas di industri manufaktur. Dengan cara ini, perusahaan yang kompeten dapat menganalisis, mengidentifikasi, merencanakan, mengelola, dan memecahkan potensi masalah. Dan seluruh infrastruktur perusahaan mampu meningkatkan produktivitas secara efektif dan memenuhi semua jenis kebutuhan.

Selama bertahun-tahun, PT Sandang Asia Maju Abadi telah membangun hubungan terpercaya dan kemitraan strategis dengan perusahaan terkemuka di industri fashion dan pakaian, yang telah menempatkan perusahaan pada lintasan pertumbuhan. Perusahaan ini memahami tanggung jawab sosialnya dan menjalankan proyek untuk meningkatkan kesejahteraannya karyawan dan lingkungan sekitarnya. Perusahaan ini juga telah berkomitmen untuk pembangunan yang seimbang antara pembangunan ekonomi dan pelestarian lingkungan. Di semua produksi, investasi yang cukup besar telah dilakukan untuk menjaga lingkungan hijau dan bersih. Semua pabrik dilengkapi dengan fasilitas

pengendalian limbah dan polusi yang komprehensif. Perusahaan ini juga mengoperasikan instalasi pengolahan air limbah modern.

PT Sandang Asia Maju Abadi telah memiliki fasilitas terbaru yang dapat menghasilkan produk berkualitas tinggi dari merek internasional . Dalam sebulan, perusahaan ini mampu memproduksi rata-rata sekitar 300.000 pakaian dengan didukung sekitar 2500 karyawan yang terampil. Proses pembuatan garmen sebenarnya dimulai dengan desain dan pengembangan pola untuk mencetak, memotong, menjahit, mengelim, menekan, menggiling, mencuci dan menyelaraskan, serta pemeriksaan pengemasan dan kualitas.

#### **Data Perusahaan**

- Tanggal Pendirian : Jumat, 1 May 1998
- Jenis Perusahaan : Perseroan Terbatas
- Omset Tahunan : 40.000.000 s/d 60.000.000 US\$
- Operasi Bisnis : Pabrikan dari kain dasar – Top Kasual dari semua gender
- Pelanggan : American Eagle Outfitters, Duluth Trading Co., Express, Sportscraft, SABA, JAG, REI Co-op, Huckberry, Carve Designs, etc.
- Jumlah Karyawan : 2.500 Karyawan
- Jumlah Mesin Produksi : 1.100 Mesin
- Luas Tanah : 32.000 m<sup>2</sup>
- Luas Pabrik : 23.000 m<sup>2</sup>
- Kapasitas Produksi : 450.000 pcs/bulan
- Sumber Bahan Baku : impor dan lokal

#### **2.1.2. Visi Misi Organisasi**

- **Visi :**

“Sebagai pemasok pakaian berkualitas terbaik dengan harga paling kompetitif yang didukung oleh layanan atau merchandising profesional yang tak tertandingi, kontrol kualitas yang ketat, perputaran cepat, desain produk, dan

informasi online. Untuk selalu memegang kualitas kepuasan pelanggan sebagai hal yang vital.”

- **Misi Perusahaan :**

Menyediakan bagi pelanggan kami program "paket penuh" untuk produksi pakaian di tingkat kualitas, pelayanan, dan nilai tertinggi.

### 2.1.3. Struktur Organisasi



Gambar 1.1 Struktur Organisasi pada PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang

Posisi	Total Karyawan	Tugas & Tanggung Jawab setiap posisi
<b>I. Administrasi &amp; Umum</b>	120	
- Manager	3	- Tunduk pada tindakan Perusahaan sesuai dengan bagiannya masing-masing.
- Admin	68	- Bekerja di bidang adminitrasi menurut bidangnya
- Finance	4	- Meninjau laporan keuangan dan bertanggung jawab atas semua aktivitas keuangan
- Accounting	6	- Mengurus kebijakan dan pengelolaan dana
- Satpam/security	15	- Menjamin keamanan bisnis.
- Kebersihan/OB	24	- Bertanggung jawab atas semua kebersihan di lingkungan perusahaan.
<b>II. Gudang</b>	35	
- Supervisor/Pengawas	1	- Koordinator terlibat dalam pelaksanaan dan kontrol pekerjaan sehari-hari.
- Asisten	1	- Mendukung pekerjaan pengawas.
- Admin	2	



- Kendali Mutu Kain	6	- Menyiapkan laporan harian dan bulanan.
- <i>Check accessories</i>	15	- Periksa kualitas kain apakah sesuai dengan yang dibutuhkan
- <i>Transfer</i>	8	- Cek aksesoris sesuai PO & WS
- <i>Helper</i>	2	- Pindahkan kain ke potongan
		- Mendukung operasi produksi yang lancar secara umum
<b>III. Potong</b>	108	
- Pengawas	1	- Koordinator melaksanakan dan mengontrol pekerjaan sehari-hari.
- Asisten	1	- mendukung pekerjaan pengawasan
- Admin	5	- Membuat laporan harian & bulanan
- Loading	10	- Siapkan kain untuk dipotong
- Pola	13	
- Potong	77	
- Bundling	15	- Memotong kain sesuai pola yang telah ditentukan
<b>Sampel</b>	56	- Membundling hasil potong
- Kepala	1	
- Supervisor/pengawas	2	- Pemantauan dan pengendalian secara
- Koor sampel	1	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asisten</li> <li>- Administrasi</li> <li>- <i>Marker Computer</i></li> <li>- Pola to produksi</li> <li>- Pola sampel sampel</li> <li>- Kendali mutu pada sampel</li> <li>- Potong Sampel</li> <li>- <i>Bartack</i></li> <li>- Jahit/sewing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>7</li> <li>2</li> <li>4</li> <li>3</li> <li>1</li> <li>24</li> </ul>	<p>menyeluruh</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manajemen pesanan konstruksi.</li> <li>- Kelola umum, kirim dan terima keluhan MD.</li> <li>- Membantu tugas dari supervisor/pengawas</li> <li>- Membuat laporan harian &amp; bulanan</li> <li>- Membuat pasar di komputer</li> <li>- Membuat desain untuk produksi pakaian</li> <li>- Membuat desain untuk sampel pakaian</li> <li>- Mengecek sampel</li> <li>- Memotong sampel</li> <li>- Celana Bartack untuk model</li> <li>- Menjahit sampel</li> </ul>
<b>IV. Jahit</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisor</li> <li>- Asisten</li> <li>- Administrasi</li> <li>- Helper</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>916</li> <li>19</li> <li>18</li> <li>18</li> <li>59</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mengkoordinasi dan mengeksekusi pekerjaan sehari-hari</li> <li>- Membantu tugas pengawas</li> <li>- Membuat report harian &amp; bulanan</li> <li>- Menggambar pola</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Operator</li> <li>- Ampals</li> <li>- Cetak</li> <li>- Grinding</li> <li>- Kendali mutu line</li> </ul>	<p>572</p> <p>85</p> <p>64</p> <p>53</p> <p>28</p> <p>17</p>	<p><i>worksheet</i> yang ada di <i>line</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menjahit <i>body</i> pada celana yang dibuat oleh helper</li> <li>- Mengamplas garmen</li> <li>- Mengecek hasil dari jahit</li> </ul>
<p><b>V. Pencucian</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisor/pengawas</li> <li>- Asisten</li> <li>- Administasi</li> <li>- Cuci</li> <li>- Extractor</li> <li>- Pengeringan</li> <li>- Kendali mutu</li> </ul>	<p>363</p> <p>8</p> <p>18</p> <p>5</p> <p>192</p> <p>106</p> <p>24</p> <p>10</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mengkoordinasi dan mengontrol pekerjaan sehari-hari</li> <li>- membantu tugas pengawas</li> <li>- membuat laporan harian &amp; bulanan</li> <li>- menjadi operator mesin cuci</li> <li>- dari proses pencucian untuk menghilangkan ketinggian air dengan mesin</li> <li>- mesin kering</li> <li>- menentukan kualitas hasil cucian (ulangi / tidak)</li> </ul>

Table 1 Departemen dan Tanggung jawab PT Sandang Asia Maju Abadi

#### 2.1.4. Kinerja Perusahaan

TAHUN	Jumlah (Pcs)	NILAI Ekspor (USD)	TOTAL (Rp)
2018	934.273	7,903,195.81	77,523,005,941.83
2019	1.867.324	16,608,354.76	173,088,629,093.28
2020	2.372.866	23,358,892.09	187,171,184,038.64

Table 2 Penjualan Ekspor

TAHUN	Jumlah Pcs	NILAI Lokal (USD)	TOTAL (Rp)
2018	23.855.440	5,573,914.76	56,514,656,226.00
2019	41.549.419	8,924,376.33	92,443,440,241.42
2020	56.448.874	17,425,602.28	157,155,837,654.62

Table 3 Penjualan Lokal

#### 2.1.5. Departemen Produksi

##### 1. Warehouse (Gudang)

Gudang sementara untuk kain dan asesoris yang baru tiba, setelah itu kualitas kain diperiksa kesesuaiannya dengan persyaratan, dan asesoris diperiksa sesuai pesanan dan bentuk pekerjaan. Setelah semua ini selesai, kain dipindahkan ke bagian pemotongan.

##### 2. Cutting (pemotongan)

Menyiapkan kain yang akan dipotong setelah menerima dari bagian gudang, lalu memotong kain tersebut harus sesuai dengan pola yang sudah ditetapkan dan membundling dari hasil potongan.

##### 3. Sampel

Mengelolo pesanan, kirim dan terima keluhan dari Merchandiser (MD), dapatkan tayangan komputer, buat sampel untuk produksi, buat sampel untuk sampel lalu uji dan potong, tambal dan jahit untuk sampel.

#### **4. Sewing (Jahit)**

Gambar pola dari spreadsheet di garis, jahit badan celana oleh wizard, ampelas pakaian, lalu pergi ke bagian QC untuk memeriksa hasil jahitan.

#### **5. Laundry (Pencucian)**

Mencuci hasil jahitan yang telah selesai, lalu masuk pada bagian extractor yang tugasnya yaitu menghilangkan kadar air dari proses pencucian dengan menggunakan mesin. Lalu mengeringkan dengan menggunakan mesin dan yang terakhir Quality Control untuk menentukan kualitas hasil cucian tersebut harus di cuci ulang atau tidak.

#### **6. Finishing**

Setelah semua proses dilakukan, pakaian yang telah dicuci masuk pada bagian finishing. Pakaian pertama melalui proses trimming atau buang benang, lalu pasang kancing, dan masuk dibagian QC Fisik untuk cek bagian dalam celana, ironing, trimming luar, QC Final, Packing, QC Inspect, dan sampai pada akhir pakaian jadi tersebut dapat dikirim ke tujuan yang telah ditentukan.

### **2.1.6. Manajemen Industri**

Perusahaan telah membangun keterikatan saling percaya dan kemitraan strategis dengan produsen di industri fashion dari belahan dunia. Pelanggan perusahaan berlokasi di lima benua di dunia. Perusahaan percaya selalu ada ruang untuk pertumbuhan dan peningkatan dalam layanannya. Inisiatif ini akan terus berlanjut untuk perkembangan yang lebih baik. Selain itu, seiring berkembangnya pasar, kami akan terus meningkatkan jumlah negara pelanggan dengan meningkatkan kapasitas produksi kami. Dalam perkembangan ke depan, kami akan selalu merespon gaya hidup terkini, didukung dengan peralatan modern seperti vending

machine terkini. Perusahaan memahami tanggung jawab sosialnya dengan melakukan proyek yang ditujukan untuk meningkatkan kesehatan karyawan dan lingkungan sekitarnya.

## 2.2 Kegiatan Magang

### 2.2.1 Deskripsi aktivitas Magang

Berikut ini merupakan jadwal aktivitas magang

Hari	Jam
Senin-Jumat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 08:00 sampai 12:00 (Masuk)</li> <li>• 12:00 sampai 13:00 (Istirahat)</li> <li>• 13:00 sampai 15:00 (Masuk)</li> <li>• 15:00 ..... ( Pulang)</li> </ul>
Senin-Jumat (Bulang Ramadhan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 08:00-12:00 (Masuk)</li> <li>• 12:00-12:30 (Istirahat/Sholat)</li> <li>• 12:30-14:30 (Masuk)</li> <li>• 14:30 ..... (Pulang)</li> </ul>

Table 4 .Jam kerja magang PT Sandang Asia Maju Abadi

### 2.2.2. Penjelasan Kegiatan Magang

- a. Kegiatan magang dimulai pada jam 08:00 WIB. Pada hari selasa diawali dengan pengenalan budaya dan iklim organisasi, serta pengenalan dan penyampaian jobdesk pada departemen personalia/HRD.
- b. Setiap harinya saya mengerjakan tugas yang berbeda-beda. Dalam satu bulan pertama saya ditempatkan pada bagian personalia, dibagian pesonalia saya melakukan rekap absen karyawan setiap harinya, membuat SP bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, membuat surat pengalaman kerja bagi karyawan yang telah tidak bekerja lagi di perusahaan, serta mengurus berkas-berkas lamaran dari karyawan baru.
- c. Bulan kedua saya ditempatkan pada departemen produksi. Pertama, saya pada bagian warehouse/gudang, dibagian ini saya melakukan banyak hal mulai dari membuat laporan harian dan bulanan dan input data barang masuk.

- d. Lalu, setelah bagian warehouse, saya mendapatkan kesempatan di bagian cutting (potong), sewing (jahit), laundry (pencucian), dan sampai pada tahap finishing. Di bagian finishing saya membuat proforma, yang nantinya proforma ini dijadikan sebagai acuan pemesanan kontener, dan membuat plan export serta menimbang berat karton dan *men-ceklist* data.
- e. Dan dibulan ketiga saya ditempatkan pada bagian EXIM (export-import), disana saya melaksanakan beberapa tugas sesuai arahan dari manajer Exim. Seperti melakukan input data barang masuk baik impor maupun lokal kedalam IT Inventory sebagai arsip.
- f. Kegiatan magang sehari-hari yang saya lakukan pada PT Sandang Asia Maju Abadi merupakan pengalaman yang sangat berharga, ditempat magang ini saya banyak mendapatkan ilmu baru tentang industry garmen dimulai dari barang masuk hingga menjadi barang siap ekspor, hal tidak bisa saya dapatkan dalam kelas perkuliahan.



## **BAB III**

### **IDENTIFIKASI MASALAH**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Peningkatan efisiensi sebagian besar didorong oleh sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi, terspesialisasi atau berpengalaman dan budaya organisasi yang baik serta keterampilan kerja yang mendukung kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja meningkat, itu akhirnya diterjemahkan menjadi kinerja yang baik. Namun, ketika karyawan tidak dikelola dengan baik, itu mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya mengarah pada tindakan negatif di tempat kerja.

Selain kepuasan, disiplin kerja juga menentukan kualitas kinerja karyawan. Menurut Schult (1989) mengatakan ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja) dan disiplin kerja. Kata disiplin lebih tepat bila dipahami sebagai sikap, perilaku dan tindakan yang mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Adapun menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan dalam bekerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2005) ukuran dalam disiplin kerja pada karyawan ada beberapa aspek salah satunya adalah aspek kehadiran, hal ini mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu datang kerja pada setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Salah satu indikator disiplin kerja karyawan menurut Dharma (2003) adalah kehadiran karyawan setiap hari, karyawan wajib hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan pada biasanya digunakan saran kartu kehadiran pada mesin absensi.

Penulis melakukan identifikasi permasalahan di beberapa bidang pada perusahaan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Adapun permasalahan yang didapatkan selama proses magang berlangsung, sebagai berikut:

#### **1.1. Volume produksi yang tidak mencapai target**

Dalam perusahaan ini tentunya memiliki target yang telah ditentukan, akan tetapi kinerja dari karyawan tersebut masih tergolong rendah. Berdasarkan data yang diperoleh pada bulan



januari 2022 output yang dihasilkan pada bagian sewing adalah 295.065 pcs, sedangkan target yang ditentukan adalah sebanyak 311.472 pcs per bulan. Berdasarkan hasil diskusi dengan kepala bagian produksi beliau mengatakan faktor-faktor yang memuat tidak tercapainya target produksi adalah diantara lain:

1. Karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja.
2. Karyawan sering absen atau tidak masuk.
3. Karyawan sering tidak fokus dalam bekerja seperti mengobrol saat jam kerja yang seringkali mengakibatkan target pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
4. Dan tidak hanya itu, kedisiplinan dan kenyamanan dalam bekerja menjadi fokus tersendiri terhadap permasalahan yang harus diselesaikan.

Produktivitas adalah ukuran yang menggambarkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu tertentu. Pada saat yang sama, kinerja merupakan ukuran yang lebih luas yang mencakup tidak hanya produktivitas tetapi juga kualitas, konsistensi, dan faktor lainnya. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu Siagian (2003 :151).

NO	HARI/TGL	OUTPUT	
		PER HARI	TOTAL
1	1-Jan-22		
2	2-Jan-22		
3	3-Jan-22	15,476	15,476
4	4-Jan-22	15,078	30,554
5	5-Jan-22	16,400	46,954
6	6-Jan-22	13,517	60,471
7	7-Jan-22	14,610	75,081
8	8-Jan-22		
9	9-Jan-22		
10	10-Jan-22	15,323	90,404
11	11-Jan-22	13,011	103,415
12	12-Jan-22	16,113	119,528
13	13-Jan-22	14,961	134,489
14	14-Jan-22	15,210	149,699
15	15-Jan-22		

16	16-Jan-22		
17	17-Jan-22	15,795	165,494
18	18-Jan-22	15,700	181,194
19	19-Jan-22	15,002	196,196
20	20-Jan-22	12,034	208,230
21	21-Jan-22	12,741	220,971
22	22-Jan-22		
23	23-Jan-22		
24	24-Jan-22	13,270	234,241
25	25-Jan-22	12,895	247,136
26	26-Jan-22	11,598	258,734
27	27-Jan-22	12,511	271,245
28	28-Jan-22	11,947	283,192
29	29-Jan-22		
30	30-Jan-22		
31	31-Jan-22	11,873	295,065

Table 5 Data Output Sewing PT Sandang Asia Maju Abadi

Permasalahan ini sangat berdampak terhadap jumlah produksi pakaian jadi, yang nantinya berimbas kepada jumlah ekspor dan pendapatan perusahaan. Hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang tidak hadir, yang akan mempengaruhi kualitas organisasi.

BULAN	KARYA	SAKIT	IJIN	ALPA	CUTI HAMIL	TOTAL	PRESENTASE
April-20	1690	2	1	9	16	28	1.6%
May-20	1310	2	1	6	4	14	1.0%
June-20	1398	1	2	7	7	17	1.2%
July-20	1492	2	2	9	7	20	1.4%
August-20	1486	2	3	9	7	21	1.4%
September-20	1344	1	1	6	8	15	1.1%
October-20	1594	1	2	7	9	18	1.1%
November-20	1658	2	3	12	8	25	1.5%
December-20	1131	5	6	15	5	30	2.7%
January-21	1725	9	3	15	7	33	1.9%
February-21	1750	5	2	24	9	41	2.3%

March-21	1752	8	7	31	28	74	4.2%
April-21	1770	5	2	15	17	40	2.2%
May-21	1786	5	3	15	21	43	2.4%
June-21	1851	54	3	30	22	109	5.9%
July-21	1884	32	3	21	22	78	4.1%
August-21	1937	6	1	20	20	48	2.5%
September-21	1322	6	3	36	18	63	4.8%
October-21	2014	5	2	38	18	63	3.1%
November-21	2040	6	4	41	19	70	3.4%
December-21	1411	6	3	39	11	59	4.2%

Table 6 Rekap Data Absensi PT Sandang Asia (April 2020-Desember 2021)

Apabila permasalahan ini tidak segera diselesaikan dengan baik, maka hal ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas dari perusahaan sehingga jumlah produksi menjadi menurun dan mempengaruhi terhadap jumlah ekspor. Oleh karena itu, dari berbagai permasalahan tersebut dibutuhkan sebuah solusi yang tepat agar tidak menjadi masalah kompleks lainnya.

Sebagai sebuah organisasi, sudah sewajarnya kita ingin mengaktifkan lingkungan organisasi, terutama dengan menciptakan motivasi yang kuat dalam bekerja agar kinerja sejalan dengan tujuan organisasi/perusahaan. Selain itu, organisasi ini juga memiliki banyak sub-organisasi dengan tugas yang berbeda-beda tergantung dari struktur produksi PT. Sandang Asia yang selalu progresif. Selain itu, organisasi ini juga memiliki banyak sub-organisasi dengan tugas yang berbeda-beda tergantung dari struktur produksi PT. Sandang Asia yang selalu progresif.

## BAB IV

### KAJIAN PUSTAKA

#### 4.1. Kinerja Organisasi

Menghadapi gempuran di era globalisasi, beberapa perusahaan harus bekerja lebih ekstra dan produktif. Kompetisi yang semakin ketat memaksa organisasi untuk meningkatkan daya saingnya guna mempertahankan eksistensi organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2006 : 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Stephan J. Motowidlo dalam buku yang berjudul *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology* karya (Walter C. Borman, 2003) menyebutkan bahwa job performance harus dapat berguna dalam berbagai strategi dan intervensi yang digunakan dalam industry dan organisasi untuk meningkatkan kinerja manusia dalam organisasi kerja.

Menurut Chatab (2007) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi) dan *organization support* (dukungan organisasi). Produktivitas adalah tingkat yang menggambarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, kinerja merupakan indikator yang lebih luas yang dapat mencakup tidak hanya produktivitas tetapi juga kualitas, konsistensi, dan faktor lainnya.

Kinerja organisasi saat ini menjadi hal yang paling penting bagi setiap organisasi/perusahaan, baik profit maupun non profit. Kesuksesan jangka panjang organisasi dalam memenuhi strateginya tujuan, terletak pada kemampuannya untuk mengelola karyawan kinerja dan memastikan bahwa ukuran kinerja dapat konsisten dengan kebutuhan organisasi (Mello, 2002:298). Sangat penting bagi manajer untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja organisasi agar mereka mengambil langkah yang tepat untuk memulainya (Ismael Younis Abu -Jarad, 2010). Studi lain oleh (Chien, 2004) menemukan bahwa ada lima faktor utama yang menentukan kinerja organisasi, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan dan lingkungan
2. Budaya organisasi
3. Desain pekerjaan
4. Model motif
5. Kebijakan sumber daya manusia

Menurut *Lusthaus*, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi ialah faktor-faktor yang juga mempengaruhi pencapaian dari suatu hasil kerja secara individu dalam organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja menurut teori Lusthaus yaitu:

1. Lingkungan eksternal merupakan kekuatan di luar organisasi yang dapat menghambat pelaksanaan misi organisasi. Menilai faktor lingkungan eksternal yang terlihat dalam kebijakan pemerintah, nilai dan budaya organisasi, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Motivasi organisasi adalah strategi yang diterapkan oleh suatu organisasi yang bertujuan untuk memberikan semangat dan insentif agar mampu menciptakan kinerja yang baik. Mengevaluasi motivasi organisasi yang dilihat dari insentif kerja, pengembangan karir, dan imbalan kerja.
3. Kapasitas organisasi adalah kekuatan yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuannya. Menilai faktor kapasitas organisasi yang dilihat dari sumber daya manusia, keuangan tenaga kerja dan strategi tenaga kerja.

Peningkatan kinerja tidak dapat dicapai jika manajemen tidak dilaksanakan dengan baik, untuk dapat mendorong strategi organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini tentunya harus selalu diselaraskan dengan kebutuhan organisasi guna mencapai keberhasilan secara jangka panjang.

Untuk melatih karyawan secara efektif, penting untuk memahami bagaimana orang belajar. Dalam sebuah organisasi yang peduli dengan produktivitas, pendidikan dan pelatihan adalah fakta yang paling penting. Setiap orang dididik dan dilatih untuk memberikan layanan terbaik. Menurut Wijaya et al. (2016) pendidikan dan pelatihan akan membantu di masa depan dengan mengembangkan keadaan pikiran dan tindakan,

kompetensi, pemahaman dan memiliki sikap dan pemahaman yang benar untuk melakukan pekerjaan.

Tentu saja, keharusan yang harus dipelajari organisasi didasarkan pada keinginan dari organisasi itu sendiri untuk menjaga eksistensi. Suatu organisasi dapat survive, harus memiliki; kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungannya, kemampuan berkompetisi serta kemampuan bersinergi dengan lingkungannya (Maguni, 2014). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era VUCA ini terjadi begitu cepat. Hal ini juga harus seiring dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Sebab di dalam suatu organisasi, manusia memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan kecerdasan dan keterampilan harus dibarengi dengan perkembangan spiritual, sehingga terjadi keseimbangan antara pemenuhan tugas dunia dan akhirat, antara spiritual dan temporal, antara akal dan kimia, dan antara iman dan ilmu.

#### **4.2. Organizational Development**

Organizational Development atau pengembangan organisasi ini memiliki tujuan yaitu untuk mengaktifkan organisasi agar memiliki respon yang baik dan dapat beradaptasi dengan perubahan pasar dan kemajuan teknologi. Menurut French dan Bell (2002) mendefinisikan pengembangan organisasi adalah suatu usaha jangka panjang untuk memperbaiki proses-proses pemecahan masalah dan pembaharuan organisasi, terutama melalui manajemen budaya organisasi yang lebih efektif dan kolaboratif dengan tekanan khusus pada budaya tim kerja formal dengan bantuan agen perubahan (agent of change), katalisator dan pengguna teori serta teknologi ilmiah keperilaku terapan dan mencakup riset kegiatan. Adapun menurut Doha (2016) pengembangan organisasi merupakan sebuah proses yang berkesinambungan secara terus-menerus yang dilakukan untuk melakukan usaha-usaha perbaikan atas berbagai kegagalan dan kesalahan, juga untuk memenuhi berbagai harapan-harapan yang diinginkan, serta bagian dari cara untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas yang telah dimiliki sebelumnya, dengan mempertahankan nilai-nilai dasar dan utama yang terkandung di dalam budaya organisasi. Sedangkan menurut Werner & De Simone dalam Kaswani (2018:82), pengertian pengembangan organisasi adalah penerapan ilmu perilaku, yang meliputi

suatu sistem untuk mengembangkan, memperbaiki atau meningkatkan dan memperkuat strategi, struktur dan proses yang membawa kesuksesan bagi seluruh organisasi.

Praktek Organizational Development (OD) yang terencana, terstruktur dan tersistem dengan baik, maka dapat merubah tingkah laku, sikap dan nilai-nilai yang dimiliki dari seorang karyawan tersebut menjadi individu dan perusahaan yang berkembang. Salah satu manfaat utama yang didapatkan dari praktek Organizational Development ini yaitu “continuous improvement” atau menciptakan siklus perbaikan yang berkelanjutan dimana strategi direncanakan, diterapkan, dievaluasi, ditingkatkan dan dipantau. Dan program OD ini juga mampu meningkatkan fungsi organisasi dan membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka sehingga mereka dapat memberikan manfaat yang lebih besar terhadap perusahaan. Organizational Development juga penting dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dan untuk pertumbuhan dan mendapatkan pangsa pasar. Bahkan untuk organisasi non-profit, OD juga dapat meningkatkan jangkauan organisasi dan membantu melakukan lebih banyak hal baik di komunitas ataupun dapat membantu lebih banyak orang.

Kata organisasi dalam Islam diambil dari kata al-shaff yang berarti berbaris, dan al-ummah yang artinya orang-orang. Dari uraian ini, sebuah organisasi dapat ditarik untuk mengartikan sesuatu. Ini disamakan dengan barisan orang-orang yang tertib di jalan menuju Tuhan di jalan menuju pertempuran. Karena perintah dalam masalah yang terorganisir telah disampaikan oleh sahabat nabi yaitu Ali bin Abi-Tholib, bahwa kebenaran yang tidak dapat terorganisir dengan baik akan kalah dengan kebatilan yang terorganisir dengan baik. Tujuan atau visi organisasi yang baik adalah yang berdimensi dunia dan masa depan, yaitu iman, ilmu, amal dan juga harus selaras dengan prinsip-prinsip dalam agaman Islam. Ada beberapa nilai Islami yang dapat diterapkan pada budaya organisasi yaitu ibadah, profesionalisme, kualitas, prestasi dan perbaikan. Yang membedakan ilmu organisasi pada umumnya dengan Islam adalah bahwa setiap kegiatan, keputusan dan langkah pengelolaan harus berdasarkan Al-Qur'an, hadis dan ijtihad para ulama.

Pembangunan dalam pandangan Islam adalah suatu proses di mana kehidupan sosial dan individu manusia akan dikembangkan secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan

pemikiran Islam yang murni untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia (Moshabaki, 2011). Pembangunan manusia Islami adalah proses perluasan kapasitas manusia melalui pembenaran naluri dan pemenuhan kebutuhan spiritual dan material manusia melalui mematuhi perintah komprehensif Islam untuk meningkatkan iman dan amal saleh di arena peradilan umum yang bertujuan untuk mencapai Hayat-e-Tayyebah ( Quraisy, 2009). Jika kita melihat lebih jauh, dalam Surah Ash-Shaff, ada lima konsep utama dalam membangun organisasi yang kuat, antara lain:

- a. Kesesuaian konsep dan pelaksanaan dalam organisasi
- b. Solidaritas dalam tim
- c. Ketepatan mengukur dan mengetahui kekuatan dan tantangan
- d. Konsep kesungguhan dalam bekerja dan berjuang
- e. Memiliki kader yang militan

Al-Qur'an juga menyebutkan prinsip-prinsip yang harus dimiliki sebuah organisasi, antara lain prinsip berjuang di jalan Allah, prinsip istiqomah, prinsip ketaatan, prinsip kesabaran, prinsip keselarasan antara ucapan dan perbuatan. , asas organisasi, asas akuntansi, asas akuntabilitas Salah satu ciri budaya organisasi yang terkandung dalam Islam yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai adalah pekerjaan yang memerlukan sikap taawazan, atau keseimbangan. Bekerja dalam Islam juga memerlukan sikap tawazan antara dua kepentingan, yaitu kepentingan umum dan kepentingan khusus (Abdullah Abdul Husein, 2004), tidak dapat dianalisis secara hierarkis tetapi harus diingat secara individual.

Manajemen dan pelatihan yang terarah di berbagai bidang meningkatkan keterampilan manusia, efisiensi dan pendapatan yang layak dan sebagai hasilnya menyediakan fasilitas pertumbuhan ekonomi manusia (Moshabaki, 2011). sistem pendidikan dan pelatihan Islam menekankan pada hubungan antara individu dan pencipta, iman dan percaya kepada Tuhan serta hubungan dengan diri sendiri dan pemurnian diri (Moshabaki, 2011). Itulah sebabnya, yang mendefinisikan ilmu organisasi secara general dan Islam adalah bahwa setiap kegiatan, keputusan, dan langkah manajemen harus didasarkan pada Al-Quran, hadits, dan ijtihad para ulama. Hal ini karena dalam ajaran Islam manusia tidak direndahkan dan setiap kegiatan pengembangan SDM terintegrasi (Khan, 2010).



### 4.3. Strategi Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi ini sangat penting karena perubahan dunia dan teknologi yang sangat cepat dan tidak pasti memaksa organisasi ini melakukan pengembangan agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan ekspektasi dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, organisasi dapat mengimplementasikan nilai-nilai *Spiritual* kepada karyawan. Rasa spiritualitas tidak hanya terbuka lintas agama dan budaya tetapi juga memungkinkan kerjasama dan upaya untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik dan dapat memberdayakan manusia.

Spiritualitas memiliki berbagai definisi yang dikembangkan dalam berbagai literatur. Menurut (Dehler, 1994) spiritualitas adalah bentuk kerja tertentu yang memberikan energi untuk bertindak. The (Konz, 1999) berpikir bahwa spiritualitas adalah hubungan pribadi manusia dengan transendensi, hubungan antara kepribadian manusia, dan cara seseorang membayangkan bagaimana mencapai pertumbuhan pribadi. Spiritualitas telah dipelajari dalam psikologi positif dan didefinisikan sebagai pencarian "yang suci", di mana "yang suci" secara luas didefinisikan sebagai apa yang dipisahkan dari yang biasa dan layak dihormati. (Cynthia B. Dillard, 2000) berpendapat bahwa Spiritualitas juga digambarkan sebagai proses dalam dua fase: pertama pada pertumbuhan batin, dan yang kedua pada manifestasi hasil ini setiap hari di dunia. (Rhodes, 2006) mengklaim bahwa spiritualitas memiliki enam aspek, antara lain: menekankan keberlanjutan; menghargai kreativitas; meningkatnya ketidaksetaraan; mengembangkan etika; dan prinsip berorientasi gairah yang menyatukan kehidupan dan pekerjaan. Spiritualitas dapat dicari tidak hanya melalui agama-agama tradisional yang terorganisir, tetapi juga melalui gerakan-gerakan seperti teologi feminis dan spiritualitas ekologis (Lopez, 2007).

#### 4.3.1. Core Values in Islamic Spirituality Concept

Spiritualitas Islam digambarkan sebagai keterhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, Untuk menegaskan dan menyesuaikan diri dengan kesetiaan yang tidak terpisahkan dari aktivitas sehari-harinya, seorang Muslim bergantung pada Allah, Sang Pencipta (Zainuddin, 2015). Konsep tersebut menjadi energi positif bagi peningkatan kinerja dan komitmen perusahaan. Menurut (Ali, 2005) juga menyatakan bahwa

kebutuhan spiritual dan mental memperkuat pencarian kesempurnaan dan aktualisasi potensi seseorang dalam melayani masyarakat dan organisasi sambil menjalankan aktivitasnya. Spiritualitas diharapkan dapat merangsang kejujuran, kreativitas, komitmen dan pemenuhan pribadi karyawan (Krisnakumar, 2002).

### ***1. Ethics and Morality (Akhlak)***

Konsep Islam penting lainnya yang perlu ditelusuri adalah Akhlaq (pandangan Islam tentang etika dan moralitas) untuk menetapkan perlunya keadilan organisasi dari perspektif Islam dan mengatasi masalah penyimpangan di tempat kerja. Etika adalah studi tentang perilaku manusia, bukan sebagaimana adanya, tetapi sebagaimana mestinya dan “Islam telah memerintahkan para pengikutnya untuk mematuhi nilai-nilai moral dan etika yang baik (Akhlaq)”. (Salim, 2009). Definisi etika sering sama dengan istilah moral dan akhlak, beberapa ulama yang berpendapat bahwa akhlak adalah etika dalam agama Islam.

Etika berfungsi sebagai pendamping dan penentu tindakan yang dilakukan oleh seseorang, yaitu apakah perbuatan itu dinilai baik, buruk, mulia, terhormat, hina, dsb. Tujuan utama etika yaitu menemukan, menentukan, membatasi, dan membenarkan kewajiban, hak, cita-cita moral dari individu dan masyarakatnya, baik masyarakat pada umumnya, khususnya masyarakat profesi” (Istighfarotur Rahmaniyyah, 2009: 62).

Menurut (Ahmad, 2011) etika dalam bekerja ini nantinya akan mempengaruhi beberapa aspek, diantara lain:

#### ***a. Job Satisfaction***

Kepuasan kerja adalah emosi yang menyenangkan dan menyenangkan yang didapat seseorang setelah menyelesaikan tugas dengan sukses atau menilai pekerjaan saat ini dan didasarkan pada perasaan internal karyawan tentang pekerjaan mereka saat ini, kualitas pekerjaan yang mereka lakukan dan imbalan yang diharapkan untuk usaha mereka. Tingkat kepuasan kerja berubah dengan garis wewenang, karena semakin banyak wewenang berarti semakin banyak

tanggung jawab kepuasan kerja juga bervariasi dengan posisi pekerjaan (Porter et al., 1979).

Konsep kepuasan kerja memang telah dibahas secara serius oleh berbagai peneliti dan karenanya konsep tersebut berkembang dari waktu ke waktu. Misalnya, Viswesvaran (1996) mengacu pada kepuasan kerja sebagai harapan individu tindakan apakah itu mencapai hasil yang diinginkan atau tidak. Penelitian Putti et.al (1989) pada pekerja di Singapura menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang tinggi antara nilai kerja dengan komitmen organisasi.

b. Konflik Kerja (Work Conflict)

Tekanan semacam ini terjadi ketika organisasi kekurangan staf dan lebih banyak beban kerja ditempatkan pada karyawan, atau manajer memberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan (Robin, 2005). Ada dua jenis konflik kerja di lingkungan kerja. Yang pertama disebut “konflik peran” dan yang kedua adalah “ambiguitas peran”. Setiap jenis konflik di tempat kerja disebut konflik kerja. Ini bisa karena jam kerja yang panjang, promosi yang terlambat, dan masalah lain yang terkait dengan lingkungan kerja. Ini adalah penyebab umum rendahnya produktivitas, ketidakhadiran, dan stres di kalangan karyawan.

c. Penghargaan (Rewards)

Menurut Mulki et al, (2008) konsep penghargaan dikaitkan dengan harapan karyawan setelah memenuhi persyaratan pekerjaan mereka. Penghargaan adalah manfaat internal dan eksternal yang diterima oleh seseorang atau karyawan sebagai hasil pekerjaannya. Ada dua jenis imbalan. Jenis ganjaran pertama disebut ganjaran internal; jenis kedua disebut sebagai penghargaan eksternal (Mulki et al., 2008). Imbalan internal meliputi pengakuan kerja oleh manajer, prestasi, promosi, wewenang dan tanggung jawab di tempat kerja sedangkan imbalan eksternal meliputi bonus gaji, jam kerja ekstra, kebijakan perusahaan, dukungan atasan, keselamatan pekerja dan lingkungan yang sesuai di tempat kerja (Miller et al., 2000).

d. Turnover Employee (Turnover karyawan)

Studi tentang turnover karyawan menunjukkan hubungan negatif antara etos kerja dan niat berpindah. Rice (1999) mengidentifikasi tiga elemen yang menyebabkan

penarikan proses kognisi. Elemen pertama adalah memikirkan tentang berhenti dari pekerjaan saat ini, elemen kedua adalah menemukan dan melatih pekerjaan lain yang cocok di tempat lain; sedangkan unsur ketiga adalah keputusan untuk berhenti. Namun sebuah studi oleh Lau (1995) melaporkan tiga faktor lain yang juga menjadi faktor niat untuk berhenti dari pekerjaan. Ini termasuk usia karyawan, pengalaman masa lalu mereka dan tingkat/struktur gaji saat ini.

e. **Komitmen Organisasional (Organizational Commitment)**

Pengaruh lain yang mungkin pada komitmen organisasi adalah etos kerja yang ditentukan atau dirasakan. Salah satu dimensinya adalah komitmen "afektif", yang mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dengan organisasi. Dimensi kedua adalah komitmen kontinuitas, yaitu kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan perusahaan. Dimensi ketiga adalah komitmen normatif, yang mencerminkan rasa kewajiban untuk terus bekerja.

**2. *Honesty (Kejujuran)***

Kejujuran karyawan berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. (Manan, 2013). Nabi (SAW) menyatakan: Abdullah melaporkan, Rasulullah (P.B.U.H) mengatakan: “Kejujuran mengarah ke kebenaran dan kebenaran mengarah ke surga. Kejujuran cermin dari ketaqwaan seorang hamba yang beriman, sesuai Firman Allah” QS.At-Taubah (9): 119 *“Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”*. Kejujuran merupakan cara atau standar yang diturunkan terutama dari value agama Islam yang diyakininya.

Kejujuran seseorang tidak dapat dinilai dari kenyataan perilakunya, tetapi kejujuran hanya terdiri dari persepsi bahwa seseorang yang melakukan hal yang benar dan mengikuti aturan serta tidak melanggar hukum digolongkan sebagai orang yang jujur. Budaya integritas adalah sikap tulus dalam melakukan sesuatu baik berupa harta maupun kewajiban. Orang yang memenuhi perintah dikatakan dapat dipercaya, jujur, dan setia. Nilai kejujuran menunjukkan kualitas manusia yang memungkinkan seseorang mengaktualisasikan diri dengan melakukan hal yang benar, mengatakan kebenaran dan memberikan pelayanan yang tepat.

Diantara sekian banyak hadits tentang kejujuran adalah hadits yang mengaitkan kata jujur dengan janji, perkataan, perbuatan, niat, usaha (pengukuran), penipuan/palsu dan munafik. Menurut pendapat Imam al-Ghazâlî, kejujuran memiliki 6 tingkatan. Seseorang yang dapat mencapai tingkat kejujuran yang utuh tertentu dapat dikatakan sebagai manusia yang benar-benar jujur, antara lain:

- Jujurlah dalam kata-kata Anda dalam segala situasi yang berkaitan dengan masa lalu, sekarang dan masa depan.
- Jujur dalam pikiran. Hanya demi Allah.
- Jujur dalam tekad. Seseorang dapat bertekad untuk memberi sedekah setelah diberkati dengan makanan. Juga bertekad untuk menegakkan keadilan ketika diberi kekuasaan. Tapi terkadang tekad tersebut datang dengan rasa takut, namu juga kemauan yang bulat tanpa ragu. Dikatakan bahwa orang-orang dengan tekad yang kuat tetapi kuat adalah orang yang benar-benar kuat dan jujur.
- Membuat sebuah keputusan Seringkali jiwa diliputi oleh kemauan yang kuat pada awalnya, tetapi ketika mencapai tahap realisasi, ia bisa melemah. Karena mudah untuk membuat janji bulat, tetapi menjadi sulit ketika dilaksanakan.
- Jujur dalam amal. Jangan mengungkapkan sesuatu dari ruh kecuali ruh itu sendiri hanya itu, artinya harus ada keselarasan dan keseimbangan antara yang di luar dan yang di dalam.
- Jujur dalam Maqammaqam Agama. Ini adalah tingkat kejujuran tertinggi. Seperti rasa takut (khauf), harapan (raja'), cinta (tengah), rasa puas, percaya diri dan lain-lain.

Pesan moral dari Imam al-Ghazali memiliki arti yang tinggi bahwa manusia hidup di dunia ini hanyalah sementara.

### **3. Responsibility (Tanggung Jawab)**

Tanggung jawab Islami adalah tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain serta alam secara umum. Tanggung Jawab Sosial Islam didefinisikan sebagai

tindakan dan perilaku yang dijalankan dan dijalankan oleh umat Islam dalam suatu organisasi yang menghasilkan rasa hormat, kerukunan, keadilan, integritas, dan pengembangan manusia dan masyarakat dengan terwujudnya pencapaian ampunan dan keridhaan Allah (SWT). (Mohsen, 2007). Tanggung jawab adalah tugas yang dipercayakan pemimpin kepada bawahannya. Tanggung jawab adalah suatu kewajiban moral untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan kata lain, juga diartikan sebagai “Tanggung jawab adalah sebuah kewajiban yang diberikan kepada seseorang untuk dapat melakukan perbuatan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya”.

Tanggung jawab adalah kemampuan kita untuk dapat melakukan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik mungkin serta tepat waktu, berani mengambil resiko karena keputusan yang diambil. Indikatornya adalah:

- a) Memiliki kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya.
- b) Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik serta tepat waktu.
- c) Berani mengambil resiko.
- d) Tekun dan berdedikasi tinggi.
- e) Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas.

Sultan (2000 : 43) mengemukakan bahwa tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerja mencakup : bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, bertanggung jawab, mengkoordinasikan dalam sumber daya organisasi, bekerja secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi, memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggung jawab memberdayakan dan mendayagunakan organisasi.

#### **4. Taqwa**

Taqwa dikonseptualisasikan sebagai keadaan kedewasaan mutlak di mana pikiran, hati dan tubuh bersatu dan benar-benar sinkron (Al-Atrash, 2002). Oleh karena itu, Orang yang bertaqwa merupakan orang yang selalu memproteksi dirinya dari

segala perbuatan tercela, menjaga diri dari perbuatan yang tidak diridhoi Allah SWT, mempertanggung jawabkan perilaku dan perbuatannya serta menunaikan kewajibannya (Murhanip, 2019). Dalam Al Quran Allah (SWT) mendefinisikan Taqwa dengan menggambarkan karakteristik Mutaqeen (orang yang memiliki Taqwa) sebagai Allah (SWT) menyatakan: Orang-orang yang beriman kepada yang ghaib, yang teguh dalam shalatnya, dan menafkahkan sebagian dari rezki yang telah Kami berikan kepada mereka. Dan orang-orang yang beriman kepada Wahyu yang diturunkan kepadamu, dan diturunkan sebelum waktumu, dan (dalam hati mereka) memiliki jaminan akhirat” (Quran, 2: 1-4).

Ibnu Taimiyyah memberi kita penjelasan yang menarik tentang arti takwa. Ia berkata: “Taqwa adalah menaati semua perintah dan menjauhi larangan. Ada juga yang berpendapat bahwa itu merupakan upaya untuk membangun tembok antara manusia dan azab Allah SWT. Dan ada juga yang mengatakan bahwa taqwa adalah mengetahui bagaimana mendekati Allah. sebagaimana dikemukakan dalam hadis beikut. *“Hendaknya engkau beribadah seakan-akan melihat Allah. Kalau engkau tidak melihat-Nya, sesungguhnya Dia melihatmu”* (Riwayat Bukhari No.50 dan 4659) dalam Al-Qarni (2017:167).

Menurut (Khan, 2017) secara substansi takwa itu memiliki dua dimensi: yaitu yang berkaitan dengan kehidupan duniawi dan dimensi kedua berkaitan dengan kehidupan akhirat. Nilai-nilai agama sangat mendorong orang beriman untuk memperlakukan orang lain dengan baik dan bertanggung jawab atas semua tindakan mereka, sambil secara aktif berjuang untuk perbaikan diri, komunitas, dan organisasi tempat mereka tinggal dan bekerja.

#### **4.3.2. Learning Organization**

Sementara itu, agar nilai-nilai *Spiritual* dalam diaplikasikan perlu adanya pendekatan yang lain yaitu *Learning Organization*. *Learning Organization* merupakan organisasi yang dibentuk untuk dapat memindai informasi di lingkungannya, Belajar adalah proses di mana perubahan pengetahuan terjadi di dalam diri seseorang (Jensen, 2005). Menurut (Marquardt, 1996), organisasi pembelajar adalah organisasi yang terus belajar

dengan sungguh-sungguh dan bersama-sama, kemudian merevisi dirinya untuk lebih mengumpulkan, mengelola, dan menggunakan pengetahuannya untuk keberhasilan organisasi.

Menurut (Jensen, 2005) Tetapi untuk mengubah pengetahuan individu ini menjadi nilai-nilai, yang dapat bermanfaat bagi perusahaan, pengetahuan individu harus diubah 'kembali' menjadi informasi, yang lagi-lagi dapat memberikan dasar bagi penciptaan pengetahuan baru. pengetahuan di benak individu lain dalam organisasi. *A team is a group of people working towards a common goal. Team Building involves the process of enabling the group of people to reach their goals.* (Fapohunda, 2013)

*Learning Organization* adalah budaya yang dibina dan menjadi nilai yang hidup dalam organisasi sebagai media pembelajaran bagi seluruh organisasi. (Peter Senge, 1990) berpendapat bahwa *learning organization* adalah konsep organisasi yang di mana orang-orang terus-menerus memperluas kapasitas mereka untuk dapat menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola pikir baru dan ekspansif dipelihara, di mana aspirasi kolektif dibebaskan, dan orang-orang terus belajar untuk melihat keseluruhan secara bersama-sama. (Jones, 2007) berpendapat bahwa pembelajaran adalah organisasi untuk merancang dan mengembangkan struktur organisasi, budaya, dan strategi yang dapat meningkatkan dan mengintensifkan proses pembelajaran yang ada di dalam organisasi. Sebuah organisasi yang memfasilitasi pembelajaran semua anggotanya dan terus-menerus mengubah dirinya untuk mencapai kinerja kompetitif yang unggul. (Pedler, Burgoyne dan Boydell (2009:1).

Peningkatan kinerja sangat ditentukan oleh karyawan yang memiliki komitmen tinggi, skill atau kompetensi, budaya organisasi yang baik, dan kemampuan kerja yang dapat mendukung kepuasan kerja. Menurut Marquardt (1996), agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif serta untuk dapat *survive*, tumbuh dan berkembang, maka sebagai makhluk hidup perlu menata dirinya melalui pembelajaran.

*Linda Morris*, dikutip oleh *Marquardt* dan *Reynolds* (1994:21), melihat bahwa dalam *learning organization* (1) pertumbuhan dan pembelajaran seseorang terkait erat dengan pertumbuhan dan pembelajaran organisasi yang spesifik dan terstruktur; (2)



menekankan kreativitas dan kemampuan beradaptasi; (3) semua tim adalah bagian dari proses belajar dan bekerja; (4) jaringan penting untuk belajar dan menyelesaikan sesuatu; (5) pemikiran sistem adalah hal yang fundamental; (6) memiliki pandangan yang *visioner*; dan (7) terus berubah dan berkembang. Seperti yang dijelaskan Sitepu (2010), organisasi pembelajaran operasional berguna untuk:

1. Peningkatan kinerja yang unggul dan kompetitif,
2. Memuaskan kebutuhan pelanggan,
3. Meningkatkan kualitas,
4. Peningkatan risiko dan keragaman,
5. Mencapai kebahagiaan pribadi dan spiritual,
6. Peningkatan kemampuan manajemen perubahan,
7. Melintasi batas,
8. Solidaritas dengan masyarakat,
9. Berolahraga secara bebas dan mandiri
10. Memenuhi kebutuhan zaman.

Pengembangan kecerdasan dan keterampilan harus dibarengi dengan perkembangan spiritual, sehingga terjadi keseimbangan antara pemenuhan tugas dunia dan akhirat, antara spiritual dan temporal, antara akal dan kimia, dan antara iman dan ilmu. Dan itu juga menjadi konsekuensi dari peran Khalifah dalam mencari ilmu untuk memahami ayat-ayat Al-Quran. Sangat tidak mungkin kita menjalankan peran Khalifah dalam aktivitas sehari-hari tanpa adanya penguasaan ilmu pengetahuan.

## BAB V

### METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

#### 1.1 Metode Pengumpulan Data

Sumber informasi yang digunakan penulis untuk mendukung penyelesaian permasalahan di PT Sandang Asia Maju Abadi berasal dari berbagai sumber seperti majalah, artikel dan informasi dari PT Sandang Asia yang diperoleh penulis dengan izin perusahaan.

Pada Penelitian ini yang berjudul “Elaborasi Spiritual Learning Organization: Strategi dalam Pengembangan Organisasi Berdasarkan Perspektif Islam *Study Case* Pada PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang”, Penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif, melakukan wawancara dan observasi selama 4 bulan dan wawancara dengan 15 sumber staf dan manajer/manajer di PT Sandang Asia Maju Abadi, Semarang, 6 laki-laki, 9 perempuan, 4 manajer/manajer dan 11 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah contoh yang diambil oleh para peneliti yang dipilih dengan benar sesuai dengan ciri-ciri spesifik yang dimiliki sampel ini (Nasution, 2009). Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data digunakan sebagai berikut:

##### 1) Metode Wawancara

Metode ini bertujuan untuk mempersiapkan daftar pertanyaan yang diberikan kepada para karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi. Wawancara adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data-data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah peristiwa atau proses interaksi antara pewawancara (interviewer) dengan sumber informasi atau narasumber (interviewee) melalui komunikasi secara langsung (Yusuf, 2014). Tujuan wawancara adalah untuk merekam pendapat, perasaan, perasaan dan hal-hal lain tentang orang-orang dalam organisasi. Wawancara memungkinkan peneliti untuk mendapatkan lebih banyak informasi sehingga penulis dapat memahami *culture* melalui bahasa serta ekspresi dari koresponden dan bisa menjelaskan apa yang tidak diketahui.

<b>Informasi</b>	<b>Total</b>	<b>Persentase</b>
Jumlah sampel	15	100%
<b>Jenis kelamin</b>		
-Pria (L)	6	40%
-Wanita (P)	9	60%
<b>Posisi</b>		
• Manager/Chief	4	26%
• Employees	11	74%

**Table 7 Karakteristik Responden**

PT Sandang Asia Maju Abadi adalah perusahaan di industri pakaian jadi yang mengkhususkan diri dalam produksi produk denim berkualitas tinggi untuk pria dan wanita dari segala usia. Industri garmen/pakaian adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakaian dan aksesoris pakaian. PT Sandang Asia Maju Abadi telah memilih fasilitas canggih yang mampu menghasilkan produk berkualitas tinggi dari merek kelas dunia. Dalam sebulan, perusahaan rata-rata mampu memproduksi sekitar 300.000 garmen, didukung oleh sekitar 2.500 pekerja terampil. Proses pembuatan garmen sendiri dimulai dengan perancangan dan pengembangan pola untuk printing, cutting, sewing, hemming, printing, sanding, washing dan alignment, serta pengemasan dan pengujian jaminan kualitas. .

Hal yang sangat menentukan kualitas dari karyawan yaitu tingkat pendidikan, sifat kepribadian, tingkat kecerdasan, bakat, kualitas fisik, etos kerja (mental) serta disiplin hukum kerja. Kata disiplin lebih tepat jika dipahami sebagai sikap, perilaku dan tindakan yang mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin yang baik dan benar mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan, maka dari itu setiap atasan di perusahaan menginginkan karyawannya memiliki disiplin yang baik. Adapun menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan dalam bekerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi disiplin merupakan menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

## 2) Metode Observasi (Pengamatan)

Metode ini adalah untuk membuat pengamatan langsung di PT Sandang Asia Maju Abadi selama 4 bulan dan menyiapkan daftar kebutuhan data dan sumber data. Observasi merupakan bagian dari pengumpulan data. Observasi meliputi pengumpulan data langsung di lapangan (Semiawan, 2010). Sedangkan menurut Zainal Arifin dalam bukunya (Kristanto, 2018), observasi adalah suatu proses yang diawali dengan mengamati kemudian secara sistematis, logis, objektif dan rasional mencatat berbagai macam fenomena dalam situasi nyata, maupun yang artifisial. Kunci keberhasilan dari metode observasi ini sebagai teknik pengumpulan data sangat ditentukan oleh instrumen observasi itu sendiri, seperti pengamat melihat, mendengar, mencium, atau mendengar objek kajian dan kemudian menarik kesimpulan dari observasi tersebut.

## 3) Metode Dokumentasi

Teknik ini merupakan cara mengumpulkan informasi lewat arsip, dan termasuk buku-buku tentang pendapat ahli, teori, argumen atau hukum dan masalah penelitian lainnya. Metode dokumentasi ialah metode pengumpulan data untuk menelusuri data historis. Dokumen tentang orang atau kelompok orang, peristiwa atau kejadian dalam situasi sosial, sangat berguna untuk penelitian kualitatif (Yusuf, 2014).



Gambar 2 Bagian Cutting



Gambar 3 Bagian Laundry

## 5.2. Analisis Data

Dalam penelitian yang berjudul “Elaborasi Spiritual Learning Organization: Strategi dalam Pengembangan Organisasi Berdasarkan Perspektif Islam *Study Case* Pada PT Sandang asia maju abadi Semarang”, penulis menggunakan analisis data kualitatif. Dimana pada proses analisis tidak diperlukan data yang bersifat numerik melainkan dengan penggunaan pada pemahaman dan beberapa analisa terkait yang relevan secara

lebih mandalam serta melakukan proses pengkajian melalui beberapa interaksi dan kegiatan sosial. Menurut Basuki (2019), makna dari studi komparatif merupakan jenis studi deskriptif yang mau mencari jawaban secara mendasar tentang sebab – akibat dengan cara menelaah factor – factor penyebab adanya fenomena tertentu. Hal lainnya dengan melakukan analisa pada suatu masalah secara mendetail untuk kemudian menemukan hasil pemahaman dari masalah tersebut, karena sikap masalah memiliki sifat, karakteristik dan penyelesaian masing-masing.



## BAB VI

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 6.1 Analisis Permasalahan

Peningkatan kinerja sangatlah ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi, keterampilan serta kompetensi, budaya organisasi yang baik, dan kemampuan bekerja yang dapat mendukung kepuasan kerja. Menurut Marquardt (1996), agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif serta untuk dapat bertahan hidup, tumbuh dan berkembang, maka sebagai makhluk hidup perlu menata dirinya melalui pembelajaran. Menurut Stephan J. Motowidlo dalam buku yang berjudul *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology* karya (Walter C. Borman, 2003) menyebutkan bahwa *job performance* harus dapat berguna dalam berbagai strategi dan intervensi yang digunakan dalam industry dan organisasi untuk meningkatkan kinerja manusia dalam organisasi kerja. Di sisi lain hasil pekerjaan yang telah diraih oleh karyawan dalam menuntaskan tanggungjawab adalah arti dari kata kinerja.

Permasalahan yang terjadi pada PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang adalah adanya kesenjangan pada kinerja karyawan terhadap target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan volume produksi menurun, salah satunya adalah kedisiplinan karyawan. Hal ini nantinya akan sangat berdampak kepada jumlah produksi pakaian yang mengakibatkan jumlah ekspor dan pendapatan perusahaan.

Peningkatan kinerja tidak bisa terwujud apabila dalam hal pengelolaan tidak dilakukan dengan benar dan baik, hal ini yang dapat memicu upaya-upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini, harus tetap diselaraskan terhadap kebutuhan-kebutuhan dari perusahaan guna mencapai keberhasilan dalam jangka panjang. Kesuksesan jangka panjang organisasi dalam memenuhi strateginya tujuan, terletak pada kemampuannya untuk mengelola karyawan kinerja dan memastikan bahwa ukuran kinerja dapat konsisten dengan kebutuhan organisasi (Mello, 2002:298). Adapun Pangastuti (2008:28) mengungkapkan “bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi”.

Hasil wawancara yang saya dapatkan pada saat melakukan wawancara di PT. Sandang asia maju abadi Semarang dengan pertanyaan “Apa saja permasalahan yang sering terjadi pada divisi ini?” kepada 7 informan yaitu:

Beberapa informan memberikan penjelasan terkait permasalahan yang terjadi di perusahaan, sebanyak 3 informan menjelaskan permasalahan yang terjadi adalah target yang diberikan oleh perusahaan tidak bisa dicapai dalam waktu yang telah ditentukan, dalam perusahaan ini tentunya memiliki target yang telah ditentukan, akan tetapi kinerja dari karyawan tersebut masih tergolong rendah. Berdasarkan data yang diperoleh pada bulan januari 2022 output yang dihasilkan pada bagian sewing adalah 295.065 pcs, sedangkan target yang ditentukan adalah sebanyak 311.472 pcs per bulan. Sedangkan menurut 4 informan lainnya menjelaskan permasalahan yang terjadi adalah terdapat karyawan yang tidak masuk tanpa adanya alasan yang konkrit. Permasalahan ini sangat berdampak terhadap jumlah produksi pakaian jadi, yang nantinya berimbas kepada jumlah ekspor dan pendapatan perusahaan. Karena apabila jumlah karyawan yang tidak hadir banyak, maka proses produksi memakan waktu yang lama.

Selama ini perusahaan sudah menerapkan beberapa upaya dalam menyelesaikan permasalahan ini, seperti melakukan pelatihan terhadap para karyawan baru selama 6 bulan. Pelatihan sdm adalah sebuah aktivitas yang dilakukan dalam tempo waktu yang singkat dengan menggunakan metode yang terpadu dan terorganisasi serta salah satu usaha untuk bisa meningkatkan suatu *skills* dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk bisa memenuhi tanggungjawab kerja agar pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien serta dapat memberikan manfaat bagi sumber daya manusia untuk meningkatkan dan mempelajari etika, keterampilan, dan ilmu pengetahuan yang dimilikinya (Mustopa et al., 2021).

Hasil wawancara dengan pertanyaan “Apa saja tantangan yang dihadapi anda sebagai manager atau chief?” kepada 4 informan yaitu:

Keempat informan tersebut menjelaskan bahwa tantang yang dihadapi saat menjadi manager atau kepala bagian adalah menyamakan persepsi antar karyawan dan keterikatan antar karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nazir dan Islam (2017) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional berhubungan positif dengan komitmen organisasional.



*Employee engagement* atau keterlibatan karyawan merupakan adanya rasa keterikatan secara emosional baik dari pekerjaan maupun dengan organisasi, termotivasi, serta memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya untuk membantu mencapai kesuksesan dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu (Macey, 2015).

Keharusan organisasi perlu belajar tentu saja didasarkan pada keinginan organisasi itu sendiri untuk tetap eksis atau bertahan hidup. Suatu organisasi dapat bertahan, paling tidak harus memiliki; kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungannya, kemampuan berkompetisi serta kemampuan bersinergi dengan lingkungannya (Maguni, 2014). Manajemen dan pelatihan yang terarah di berbagai bidang meningkatkan keterampilan manusia, efisiensi dan pendapatan yang layak dan sebagai hasilnya menyediakan fasilitas pertumbuhan ekonomi manusia (Moshabaki, 2011). Itulah sebabnya, yang mendefinisikan ilmu organisasi secara umum dan Islam adalah bahwa setiap kegiatan, keputusan, dan langkah manajemen harus didasarkan pada Al-Quran, hadits, dan ijtihad para ulama. Hal ini karena dalam ajaran Islam manusia tidak direndahkan dan setiap kegiatan pengembangan SDM terintegrasi (Khan, 2010).

## **6.1. Pembahasan**

### **6.1.1. Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi saat ini menjadi isu yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Kesuksesan jangka panjang organisasi dalam memenuhi strateginya tujuan, terletak pada kemampuannya untuk mengelola karyawan kinerja dan memastikan bahwa ukuran kinerja dapat konsisten dengan kebutuhan organisasi (Mello, 2002:298). Sangat penting sekali bagi para atasan untuk dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dari organisasi supaya mereka mengambil *step* yang tepat untuk memulainya (Ismael Younis Abu -Jarad, 2010).

Penilaian kinerja dapat menentukan seberapa baik kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penilaian kinerja adalah upaya untuk menentukan seberapa sukses suatu organisasi. Adapun menurut (Ismail Asman, 2014) penilaian kinerja adalah suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Tentu saja, standar yang ditetapkan harus berkorelasi dengan tipe

pekerjaan yang diukur dan hasil yang diharapkan organisasi terlihat jelas dalam tinjauan kinerja ini. Ada beberapa pendekatan untuk mengukur atau mengevaluasi kinerja organisasi, antara lain *Balanced Scorecard* (BSC) dan *Malcolm Baldrige National Quality Award* (MBNQA). Tujuan dari MBNQA ialah untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan *competitiveness* dengan berfokus terhadap tujuan yang berorientasi pada hasil, terus meningkatkan *customer satisfaction* agar dapat berhasil di *market* dan dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja dari perusahaan secara keseluruhan.

Menurut hasil penelitian dari McKinsey terdapat 3 praktik utama secara langsung memengaruhi persepsi keadilan dalam manajemen kinerja, yang merupakan pendorong paling kuat dari efektivitas manajemen kinerja secara keseluruhan.



Gambar 4 McKinsey & Company

Kinerja organisasi tidak hanya mencerminkan keberhasilan atau kegagalan bisnis, tetapi juga menggambarkan hasil yang telah dicapai bisnis dari serangkaian tugas atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Dalam perusahaan PT Sandang Asia Maju Abadi memiliki target yang telah ditentukan, akan tetapi kinerja dari karyawan tersebut masih tergolong rendah. Berdasarkan data yang diperoleh pada bulan Januari 2022 output yang dihasilkan pada bagian sewing adalah 295.065 pcs, sedangkan target yang ditentukan adalah sebanyak 311.472 pcs per bulan. Berikut merupakan tabel data Output Sewing PT Sandang Asia Maju Abadi periode Desember 2021-Januari 2022

Tahun	Jumlah (Pcs)	Nilai Ekspor (USD)	Total (Rp)
-------	--------------	--------------------	------------

2018	934.273	7,903,195.81	77,525,005,945.83
2019	1.867.324	16,608,354.76	173,088,629,093.28
2020	2.372.866	23,358,892.09	187,171,184,038.64

**Table 8 Penjualan Ekspor**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah (Pcs)</b>	<b>Nilai Lokal (USD)</b>	<b>Total (Rp)</b>
2018	23.855.450	5,573,914.75	56,515,650,226.00
2019	41.549.410	8,924,376.35	92,445,440,245.42
2020	56.448.875	17,425,602.30	157,155,830,654.62

**Table 9 Penjualan Lokal**

### **6.1.2. Pengembangan Organisasi/Organizational Development**

Kalimat pengembangan organisasi (OD) telah digunakan dalam berbagai analisis perilaku, solusi, dan pendekatan terhadap konflik dan perubahan organisasi. Pakar mungkin cenderung menawarkan solusi yang efektif, tetapi manfaat atau hasil yang efektif diperoleh oleh non-ahli. Artinya, seiring pertumbuhan organisasi, lebih ditekankan pada kemampuannya untuk memproses informasi tentang pengaruh lingkungan internal dan eksternal, mendiagnosis penyakit organisasi, dan memberikan terapi terkait potensi organisasi.

Untuk mengatur masa depan pasca pandemi dengan lebih baik, para pemimpin perusahaan harus merangkul sembilan keharusan yang secara kolektif menjelaskan "siapa kita" sebagai sebuah organisasi, "bagaimana kita beroperasi," dan "bagaimana kita tumbuh." Terdapat 9 kunci untuk menjadi sebuah perusahaan siap dimasa yang akan datang.



Gambar 5 Organizing for the future: Nine keys to becoming a future-ready company (McKinsey & Company)

Oleh karena itu, pihak yang fokus dalam menciptakan pengembangan organisasi harus memperhatikan unsur-unsur kreativitas individu yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Karya ini berfokus pada proses berpikir cerdas, yang meliputi tingkatan-tingkatan seperti: Deskripsi masalah, pengumpulan informasi, pemikiran intensif, berbagai rintangan, santai dan tercerahkan. Jalan untuk menciptakan kreativitas adalah dengan menghasilkan ide-ide cerdas untuk organisasi.

Hasil wawancara dengan pertanyaan “metode training seperti apa yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan?” adalah:

Sebanyak 5 informan menjawab bahwa Memberikan pelatihan terhadap karyawan baru dengan cara memberikan pelatihan *on the job training* agar dapat memahami apa yang akan menjadi tugasnya dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengerjakan apa yang menjadi tugas pekerjaannya dengan tepat dan dengan waktu yang efisien. Pelatihan *On The Job* adalah metode pelatihan yang banyak digunakan di mana karyawan dilatih untuk pekerjaan baru di bawah bimbingan seorang pelatih yang berpengalaman. Menurut Drummond (1990:63), pelatihan berarti menuntun dan

mengarahkan perkembangan dari peserta pelatihan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang diperoleh untuk memenuhi standar tertentu.

Kualitas tenaga kerja yang mempengaruhi produktivitas suatu usaha dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos kerja (mental) dan disiplin hukum kerja karyawan. Kata disiplin lebih tepat jika dipahami sebagai sikap, perilaku dan tindakan yang mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Jika Anda ingin tetap bereputasi baik dengan bos Anda, Anda harus disiplin dengan pekerjaan Anda. Ini berarti mengikuti aturan dan melakukan pekerjaan Anda dengan benar. Adapun menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan dalam bekerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi disiplin merupakan menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

### **6.1.3. Strategi Pengembangan Organisasi**

Peningkatan kinerja sangat dipengaruhi oleh adanya orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, dengan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan budaya kerja yang mendukung. Menurut Marquardt (1996), agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif serta untuk dapat bertahan hidup, tumbuh dan berkembang, maka sebagai makhluk hidup perlu menata dirinya melalui pembelajaran.

Organisasi pembelajar adalah budaya yang sengaja dibina dan menjadi nilai yang hidup dalam organisasi sebagai media pembelajaran bagi seluruh organisasi. (Peter Senge, 1990) berpendapat bahwa Organisasi Pembelajaran adalah organisasi di mana orang terus-menerus memperluas kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola pemikiran baru dan ekspansif dipelihara, di mana aspirasi kolektif dibebaskan, dan di mana orang terus belajar untuk melihat keseluruhan bersama-sama. Menurut (Marquardt, 1996), organisasi pembelajar adalah organisasi yang terus belajar dengan sungguh-sungguh dan bersama-sama, kemudian

merevisi dirinya untuk lebih mengumpulkan, mengelola, dan menggunakan pengetahuannya untuk keberhasilan organisasi. (Jones, 2007) berpendapat bahwa pembelajaran adalah organisasi untuk merancang dan mengembangkan struktur organisasi, budaya, dan strategi yang dapat meningkatkan dan mengintensifkan proses pembelajaran yang ada di dalam organisasi. Organisasi yang memberikan fasilitas pembelajaran bagi seluruh anggotanya dan senantiasa berkembang untuk mencapai daya saing yang unggul. (Pedler, Burgoyne dan Boydell (2009:1). Hal tersebut dijelaskan oleh (Jensen, 2005) dalam rangkaian pembelajaran berikut ini:

Data → Information → Knowledge → Action  
→ Learning → New Knowledge

Source : (Jensen, 2005)

Organisasi pembelajaran spiritual ini merupakan strategi untuk mengembangkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Dimensi spiritual ini merupakan landasan pertama untuk membangun integritas moral yang kuat seperti kejujuran, kesederhanaan, dan sikap terhadap etika kebenaran. Jika kita melihat lebih jauh, dalam Surah Ash-Shaff, ada lima konsep utama dalam membangun organisasi yang kuat, antara lain:

- a. Penerapan konsep dan implementasi dalam organisasi
- b. solidaritas dalam tim
- c. Akurasi mengukur dan mengetahui kekuatan dan tantangan
- d. Konsep keseriusan dalam berkarya dan berjuang
- e. Anda mempunyai kelompok militan

Ketika dimensi spiritual dan dimensi organisasi belajar digabungkan, Ini akan membantu setiap orang dalam organisasi tetap up-to-date pada pengetahuan dan ide-ide baru, yang akan membantu organisasi tumbuh dan berkembang.

Dan hasil wawancara dengan pertanyaan “Nilai-nilai apa yang anda gunakan bekerja?” adalah:

Terdapat 3 nilai yang digunakan dalam bekerja berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa informan yaitu: tanggung jawab, jujur dan disiplin. Menurut Mohsen (2007) *Islamic Responsibility* adalah tanggung jawab terhadap diri sendiri dan manusia lain serta alam secara luas. Dalam kajian ini, tanggung jawab sosial Islami didefinisikan sebagai tindakan dan perilaku yang diterapkan dan dilakukan oleh umat Islam dalam sebuah organisasi yang mengarah pada rasa hormat, harmoni, keadilan, integritas dan pengembangan manusia dan masyarakat, serta perolehan pengampunan dan kegembiraan oleh Allah SWT. Kejujuran karyawan berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. (Manan, 2013). Nabi (SAW) menyatakan: Abdullah melaporkan, Rasulullah (P.B.U.H) mengatakan: “Kejujuran mengarah ke kebenaran dan kebenaran mengarah ke surga. Menurut Rivai (2005) ukuran dalam disiplin kerja pada karyawan ada beberapa aspek salah satunya adalah aspek absensi. Salah satu indikator dalam disiplin kerja karyawan menurut Dharma (2003) adalah kehadiran karyawan setiap hari, karyawan wajib hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

*Spiritualitas Islam* digambarkan sebagai keterhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, Untuk menegaskan dan menyesuaikan diri dengan kesetiaan yang tidak terpisahkan dari aktivitas sehari-harinya, seorang Muslim bergantung pada Allah, Sang Pencipta (Zainuddin, 2015). Konsep tersebut menjadi energi positif bagi peningkatan kinerja dan komitmen perusahaan. Spiritualitas diharapkan dapat merangsang kejujuran, kreativitas, komitmen dan pemenuhan pribadi karyawan (Krisnakumar, 2002).

Pengembangan kecerdasan dan keterampilan harus dibarengi dengan perkembangan spiritual, sehingga terjadi keseimbangan antara pemenuhan tugas dunia dan akhirat, antara spiritual dan temporal, antara akal dan kimia, dan antara iman dan ilmu. Dan itu juga menjadi konsekuensi dari peran Khalifah dalam mencari ilmu untuk memahami ayat-ayat Al-Quran. Sangat tidak mungkin kita menjalankan peran Khalifah dalam kehidupan tanpa adanya penguasaan ilmu pengetahuan. Sistem pendidikan dan pelatihan Islam menekankan pada hubungan antara individu dan

pencipta, iman dan percaya kepada Tuhan serta hubungan dengan diri sendiri dan pemurnian diri (Moshabaki, 2011).

Dalam Al-Qur'an Allah (SWT) menyatakan: "Jangan berteriak. Bicaralah dengan sopan dengan suara rendah" (Al-Qur'an, 31:19). "Selalu katakan yang sebenarnya. Jauhi kata-kata yang menipu dan menyombongkan diri" (Quran, 22:30). Allah (SWT) juga memerintahkan bahwa: "Jangan mengacaukan kebenaran dengan kebatilan" (Quran, 2:42) dan "Katakan dengan mulutmu apa yang ada di hatimu" (Quran, 3:167). "Berbicaralah secara beradab dalam bahasa yang diakui oleh masyarakat dan umum digunakan" (Quran, 4:5). "Ketika kamu menyuarakan pendapat, bersikaplah adil, bahkan jika itu bertentangan dengan kerabat" (Quran, 6:152). "Janganlah kamu menyombongkan diri" (Al-Qur'an, 31:18). "Jangan berbicara, mendengarkan atau melakukan sesuatu yang sia-sia" (Quran, 23:3; 28:55). "Jangan berpartisipasi dalam hal yang remeh. Jika kamu lewat di dekat sandiwara yang sia-sia, maka lewatlah dengan bermartabat" (Quran, 25:72). Allah (SWT) juga berfirman bahwa "Janganlah kamu mendekati segala kecabulan atau kecabulan baik secara sembunyi-sembunyi maupun terang-terangan" (Quran, 6:151).

Makna terpenting dalam ayat tersebut adalah sebutan *ummat* yang terbaik berarti organisasi yang terbaik dalam konteks organisasi mensyaratkan tiga hal: Melakukan *Amar ma'ruf* (memerintahkan kebaikan) serta melakukan *nahi munkar* (melarang kejahatan) dan beriman kepada Allah SWT (Rahmatullah, 2017). Nilai-nilai penting yang terkandung dalam konsep muqtasidah ummat yang kemudian menjadi prinsip dasar bagi perkembangan organisasi Islam dapat dilihat dalam surat Al Maidah ayat 66 berikut ini: "*Dan sekiranya mereka sungguh-sungguh menjalankan (hukum) Taurat dan Injil dan (Al Quran) yang diturunkan kepada mereka dari Tuhannya, niscaya mereka akan mendapat makanan dari atas dan dari bawah kaki mereka. Diantara mereka ada golongan yang pertengahan. Dan alangkah buruknya apa yang dikerjakan oleh kebanyakan mereka*". (Q.S.al-Maidah/5: 66)"

Melihat analisis data, khususnya observasi dan wawancara, konsistensi mereka dalam melakukan ritual keagamaan, semuanya dengan jelas menjawab bahwa mereka



berusaha untuk mendapatkan yang terbaik dari mereka, shalat wajib, puasa, mengenakan jilbab dan bahkan menambahkan sunnah dan layanan sosial, seperti sholat sunnah dhuha, sodaqoh. Hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kesadaran spiritual yang baik atau kesalehan yang baik. Hasil ini mendukung Karakas sebelumnya (2010) Assyofan (2014:91) bahwa nilai spiritualitas memberikan karyawan untuk dapat memiliki *feel* yang terhubung dengan lingkungan atau organisasi mereka. Menurut pendapat Ali (2005) dalam Assyofa (2014:82) mengemukakan bahwa “Spiritualitas dan kebutuhan spiritual memperkuat kesempurnaan dan pemenuhan potensi dalam pelayanan kepada masyarakat dan organisasi dalam kegiatan sehari-hari”.



## BAB VII

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 7.1 Kesimpulan

Dari hasil riset yang sudah dilaksanakan pada PT Sandang Asia Maju Abadi yang disajikan pada laporan magang ini. Kemudian penulis menyimpulkan bahwa terdapat gap kinerja karyawan dibandingkan dengan visi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dan tidak hanya itu, kedisiplinan dan kenyamanan dalam bekerja menjadi fokus tersendiri terhadap permasalahan yang harus diselesaikan. Permasalahan ini sangat berdampak terhadap jumlah produksi pakaian jadi, yang nantinya berimbas kepada jumlah ekspor dan pendapatan perusahaan. Karena apabila jumlah karyawan yang tidak hadir banyak, maka proses produksi memakan waktu yang lama. Hal ini menjadi sorotan penulis dalam kaitannya terhadap peningkatan kualitas organisasi atau perusahaan. Permasalahan ini perlu adanya sebuah solusi yang mampu menurunkan jumlah karyawan yang tidak hadir, dalam hal ini yang dimaksud adalah meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. Oleh karena itu, setiap masalah membutuhkan solusi yang tepat. Evolusi organisasi ini sangat penting karena lingkungan dan teknologi berubah dengan cepat dan organisasi harus berkembang agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Tujuan dari adanya pengembangan kualitas karyawan adalah untuk *men-upgrade* kinerja dari seorang karyawan itu sendiri supaya bisa meraih tujuan dari perusahaan perusahaan tersebut.

#### 7.2. Rekomendasi

##### 7.2.1. Rekomendasi terkait hasil analisis bab 6

1. Mengimplementasikan konsep *Spiritual Learning Organization* agar perusahaan PT Sandang Asia Maju Abadi dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi saat ini.
2. Melakukan *transfer knowledge* yang dimana merupakan bagian dari *Knowledge Management System* dengan cara mengadakan seminar dengan materi yang dapat bermanfaat dan dapat meningkatkan ilmu yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan memiliki tambahan ilmu yang terus menerus dalam menghadapi tantangan pekerjaan kedepannya dan memberikan

pendidikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Serta melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dengan jangka waktu tertentu supaya dapat mengetahui perkembangan kinerja karyawan.

3. Memberikan pelatihan terhadap karyawan baru dengan cara memberikan pelatihan on the job training tagar dapat memahami apa yang akan menjadi tugasnya dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengerjakan apa yang menjadi tugas pekerjaannya dengan tepat dan dengan waktu yang efisien.

### **7.2.2. Rekomendasi Terhadap Organisasi Tempat Magang**

1. Menanamkan sikap kedisiplinan terhadap karyawan dalam hal waktu datang dan pulang sehingga karyawan dapat memenuhi target yang telah ditentukan.
2. Karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan cara konsisten mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan sungguh – sungguh.
3. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam jangka waktu yang tetap supaya dapat memperbaiki apa yang menjadi kekurangan karyawan ataupun perusahaan.

### **7.2.3. Rekomendasi Terhadap Program Studi**

1. Menyediakan layanan terhadap mahasiswa tentang informasi – informasi yang diberikan dan tidak memberikan informasi dengan tenggat waktu yang sangat singkat.
2. Membekali mahasiswa buku panduan magang untuk di serahkan ke perusahaan tentang seperti apa program magang dari fakultas untuk mahasiswa sehingga perusahaan lebih mudah mengarahkan mahasiswa dalam periode magang.

## **BAB VIII**

### **REFLEKSI DIRI**

#### **8.1. Hal yang berguna dari Perkuliahan terhadap Pekerjaan Selama Magang**

Semasa saya magang di perusahaan PT Sandang Asia Maju Abadi, saya merasa ilmu yang saya dapatkan dari perkuliahan sangat berguna dan bermanfaat, begitu juga dengan pembelajaran saya terkait dengan manajemen dan operasional. Kemampuan bekerja dalam kelompok yang saya peroleh dalam kegiatan organisasi memudahkan saya bekerja dengan orang lain. Selain itu, ketentuan ini memfasilitasi kontak dengan karyawan dan pejabat PT Sandang Asia Maju Abadi.

Selain itu, 5 nilai FE “Choolifah” mampu memberikan saya insight yang sangat berguna selama proses magang. Cooperation, yang mampu memberikan saya kemampuan untuk adaptasi dan bekerja sama dengan karyawan lain. Leadership, yang menjadikan saya berani untuk berada di depan dan mengambil sebuah keputusan selama magang. Innovative, yang membuat saya mampu berfikir luas untuk mendapatkan sebuah cara yang baru untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi selama magang. Fairness, yang membuat saya bersikap adil. Amanah yang membuat saya selalu berpegang teguh dan bersungguh sungguh ketika memegang sebuah kepercayaan.

#### **8.2. Manfaat Magang terhadap Pengembangan Soft-Skill Mahasiswa**

Magang di PT Sandang Asia Maju Abadi memberi saya banyak pengembangan soft skill. Setiap magang saya memungkinkan saya untuk mengembangkan keterampilan berpikir saya dan beradaptasi dengan lingkungan yang sangat asing bagi siswa. Saya juga belajar bagaimana menghadapi masalah yang muncul di tempat kerja, yang berarti kesabaran dan kehati-hatian dalam melihat masalah sehingga akan muncul solusi dari waktu ke waktu.

Saya pun belajar tentang bagaimana cara berkomunikasi yang baik dengan para karyawan. Sebab semasa *internship* di perusahaan tersebut, saya berhubungan langsung dengan karyawan perusahaan. Dalam berbagai kesempatan yang sudah diberikan perusahaan terhadap saya sewaktu program magang menunjukkan bahwa saya masih memiliki

keterampilan untuk ditingkatkan, sehingga saya memiliki kekurangan sebagai berikut. B. Prestasi dalam menyelesaikan suatu tugas.

### **8.3. Manfaat dari Program MBKM Magang terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif**

Program magang ini bermanfaat bagi saya, karena saya dapat mengembangkan kemampuan kognitif. Saya juga belajar untuk berhati-hati dan fokus selama magang. Pada pertemuan-pertemuan sebelumnya, saya sering tidak fokus pada pembahasan dan hasil yang saya terima adalah milik saya sendiri. Saya mencoba berkonsentrasi saat belajar. Karena jika saya melakukan kesalahan, perusahaan akan menderita.

### **8.4. Kunci Sukses dalam bekerja Berdasarkan Pengalaman Program Magang**

Selama kegiatan magang saya mendapatkan banyak hal baik dari pengalaman dan juga manfaat dari pekerjaan ini. Sukses dalam profesi membutuhkan tanggung jawab yang cukup besar serta efektivitas dan ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga proses dalam kerja dapat dilakukan dengan benar. Inilah hasil yang dapat saya capai selama pelatihan, baik selama proses pelatihan maupun berhubungan dengan pekerja.

### **8.5. Rencana Pendidikan Mahasiswa *Self Development*, dan *Career***

Program MBKM magang ini sangat mempengaruhi cara berfikir saya dalam menyiapkan tentang rencana masa depan yang akan saya jalani setelah lulus. Saya akan terus mengembangkan kapasitas diri saya dengan mengikuti beberapa kegiatan yang produktif, seperti mengikuti beberapa kursus mengenai ruang lingkup *Human Resources*. Kompetensi ini akan saya asah terus agar bisa mewujudkan impian yang saya inginkan, yaitu menjadi bagian dari perusahaan BUMN, Top Big Company ataupun Perusahaan Multi-nasional.

## DAFTAR PUSTAKA

### HOLY QURAN

Al-Atrash. (2002). Hakekat AlTaqwa. *Alexandria: Dar- Aliman* .

Ali, A. &. (2005). Islamic perspectives on management and organization. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2(3), 410-415.

Ali, A. J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review Vol. 39 No. 6*, 692-711.

Amy Edmondson, B. M. (1998). From Oganizational Learning to the Learning Organization. *Sage Publications London, Thousand Oaks, CA and New Delhi*, 5-20.

Arjuliwondo, S. (2022). *Perkembangan Ekspor dan Impor Jawa Tengah Januari 2022*. SEMARANG: BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI JAWA TENGAH.

Asyraf Hj Ab Rahman, S. S. (2018). SUSTAINABLE DEVELOPMENT FROM ISLAMIC PERSPECTIVE . *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)* , 985–992.

Chien, M. (2004). A Study to Improve Organizational Performance. A View from SHRM. *Journal of American Academy of Busines*, Vol.4,1/2, 289.

Cynthia B. Dillard, D. A.-R. (2000). My soul is a witness: Affirming pedagogies of the spirit. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 447-462.

Dehler, G. a. (1994). “Spirituality and organizational transformation: implications for the new management paradigm”. *Journal of Managerial Psychology*, 17-26.

Fapohunda, T. M. (2013). Towards Effective Team Building in the Workplace. *International Journal of Education and Research*.

Gazi, M. A. (2020). Islamic Perspective of Leadership in Management; Foundation, Traits and Principles . *International Journal of Management and Accounting*, 1-9.

Gholamreza Zandi, M. S. (2015). SPIRITUALITY AND LEADER’S EFFECTIVENESS: AN ISLAMIC PERSPECTIVE. *Asian Economic and Financial Review*, 155-166.

Hasse Jubba, J. A. (2021). The Challenges of Islamic Organisations in Promoting Moderation in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Agama dan Sosial Budaya* 6, 1, 43-54 .

Ismail Asman, Z. R. (2014). PENILAIAN KINERJA ORGANISASI PUBLIK. *Jurnal Kebijakan Publik*, 1-117.

Ismael Younis Abu-Jarad, N. Y. (2010). A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance . *Centre for Promoting Ideas, USA* .

- Jensen, P. E. (2005). A Contextual Theory of Learning and the Learning Organization. *Knowledge and Process Management Volume 12 Number 1*, pp 53–64.
- Jones, G. R. (2007). *Organizational Theory, Design and Changes* (5th edition). *Pearson Education Inc. New Jersey*.
- Khan, B. F. (2010). "Human resource management: an Islamic perspective". *Asia-Pacific Journal of Business Administration, Vol. 2 No. 1,*, pp. 17-34.
- Konz, G. a. (1999). "Maintaining an organizational spirituality: no easy task". *Journal of Organizational Change Management*, 200-210.
- Krishnakumar, S. &. (2002). The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- Lopez, C. S. (2007). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths* . *Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications*, 11.
- Macey, William H., Schneider, Benjamin., Barbera, Karen M., & Young, Scott A. (2015). *Employee Engagement: tools for analysis, practice, and competitive advantage*. United Kingdom. Wiley-Blackwell.
- Maguni, W. (2014). MANAJEMEN ORGANISASI PEMBELAJARAN DAN KEPEMIMPINAN. *Jurnal Al-Ta'dib*, 131-148.
- Manan, S. K. (2013). Islamic work ethics and organizational commitment: Evidence from employees of banking institutions in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 21(4), 1471-1489.
- Marquardt, M. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. *McGraw-Hill, New York, NY*.
- McCall, S. J. (1999). Spiritual themes of the "learning organization". *Journal of Organizational Change Management, Vol. 12*, 211 - 220.
- Mohsen, N. R. (2007). Leadership from the Quran, operationalization of concepts and empirical analysis: Relationship between Taqwa, trust and business leadership effectiveness. . *PhD Thesis, Universiti Sains Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia*.
- Moshabaki, A. Z. (2011). Human resource management based on the index of Islamic human development The Holy Quran's approach. *International Journal of Social Economics Vol. 38 No. 12*, pp. 962-972.
- Mukhtarom, Z. (1996). *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah*. *Yogyakarta: Al-Amien Press*, 45.

- Peter Senge, M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday/Currency, New York, NY.
- Qureshi, M. (2009). "Human development, public expenditure and economic growth: a system dynamics approach". *International Journal of Social Economics*, Vol. 36 Nos 1/2, pp. 93-104.
- Rahmatullah. (2017). PRINSIP PENGEMBANGAN ORGANISASI DALAM TAFSIR AL-QUR'AN DAN HADITS PENDEKATAN TEMATIK. *Jurnal Qolamuna*, 207-312.
- Rhodes, K. (2006). Six Components of a Model for Workplace Spirituality. *Graziadio Business Review*, Vol. 9, No.2. *Pepperdine University*.
- Roberta Gatti, P. C. (2021). *The Human Capital Index 2020 Update : Human Capital in the Time of COVID-19*. Washington DC: WORLD BANK GROUP.
- Saleem, M. Y. (2009). An introduction to the theoretical foundations of Islamic transactions. . *Ilmiah Publishers*.
- Sardar, Z. (1996). Beyond development: An Islamic perspective. *The European Journal of Development Research*, 8:2, 36-55.
- Sarif, S. M. (2014). TAWHIDIC PARADIGM AND ORGANIZATIONAL POLICY AND STRATEGY PRACTICES. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 5,, 28-35.
- Sugiarto, E. C. (2019, JUNI 25). *Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Menuju Indonesia Unggul*. Retrieved January 23, 2023, from KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA REPUBLIK INDONESIA: [https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan\\_sumber\\_daya\\_manusia\\_sdm\\_menuju\\_indonesia\\_unggul](https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan_sumber_daya_manusia_sdm_menuju_indonesia_unggul)
- Walter C. Borman, D. R. (2003). *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology*.
- Wiwiek Rabiatal Adawiyah, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development* Vol. 36 No. 7, 877-898.
- Zainuddin, Z. (2015). Aligning Islamic spirituality to medical imaging. *Journal of Religion and Health*, 56(5), 1605-1619.